

Sitzungsunterlagen

Sitzung der
Gleichstellungskommission
22.02.2016

Inhaltsverzeichnis

Vorlagendokumente	3
TOP Ö 1 Genehmigung der Niederschrift der Sitzung vom 23.02.2015	3
Vorlage GST/031/2016	3
TOP Ö 2 Bericht der Gleichstellungsbeauftragten 2015	6
Vorlage GST/032/2016	6
Bericht der Gleichstellungsbeauftragten 2015 GST/032/2016	9
TOP Ö 3 Aktionsprogramm zum Frauentag 2016	17
Vorlage GST/033/2016	17
Programm Frauentag 2016 GST/033/2016	20
TOP Ö 4 Situationsbericht "Gewalt gegen Frauen" in Fürth	24
Vorlage GST/034/2016	24
TOP Ö 5 Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts	27
Vorlage GST/036/2016	27
Gleichstellungskonzept 2015 GST/036/2016	30
TOP Ö 6 Personal und Finanzen der Gleichstellungsstelle	63
Vorlage GST/037/2016	63
TOP Ö 7 Frauennetzwerk Fürth	66
Vorlage GST/035/2016	66
Terminplanung Frauennetzwerk Fürth 2016 GST/035/2016	69

Beschlussvorlage

GST/031/2016

I. Vorlage

Beratungsfolge - Gremium Gleichstellungskommission	Termin 22.02.2016	Status öffentlich - Beschluss
--	-----------------------------	---

Genehmigung der Niederschrift der Sitzung vom 23.02.2015

Aktenzeichen / Geschäftszeichen	
Anlagen: Niederschrift der Sitzung vom 23.02.2015	

Beschlussvorschlag:

Das Protokoll der Sitzung vom 23.02.2015 wird genehmigt.

Sachverhalt:

Finanzierung:

Finanzielle Auswirkungen <input checked="" type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja	Gesamtkosten	€	jährliche Folgekosten <input checked="" type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja	€
Veranschlagung im Haushalt <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja	Hst.	Budget-Nr.	im	<input type="checkbox"/> Vwhh <input type="checkbox"/> Vmhh
wenn nein, Deckungsvorschlag:				

Beteiligungen

- II. BMPA / SD zur Versendung mit der Tagesordnung
- III. Beschluss zurück an **Gleichstellungsstelle, Frauenbeauftragte**

Fürth, 10.02.2016

Unterschrift der Referentin bzw.
des Referenten

Gleichstellungsstelle,
Frauenbeauftragte

Beschlussvorlage

GST/032/2016

I. Vorlage

Beratungsfolge - Gremium Gleichstellungskommission Stadtrat	Termin 22.02.2016 16.03.2016	Status öffentlich - Vorberatung öffentlich - Kenntnisnahme
--	---	---

Bericht der Gleichstellungsbeauftragten 2015

Aktenzeichen / Geschäftszeichen	
Anlagen: Bericht der Gleichstellungsbeauftragten	

Beschlussvorschlag:

Sachverhalt:

Der Bericht der Gleichstellungsbeauftragten wird zur Kenntnis genommen.

Finanzierung:

Finanzielle Auswirkungen		jährliche Folgekosten	
<input checked="" type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja	Gesamtkosten	€	<input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja €
Veranschlagung im Haushalt		Budget-Nr.	im <input type="checkbox"/> Vwhh <input type="checkbox"/> Vmhh
<input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja	Hst.		
wenn nein, Deckungsvorschlag:			

Beteiligungen

- II. BMPA / SD zur Versendung mit der Tagesordnung
- III. Beschluss zurück an **Gleichstellungsstelle, Frauenbeauftragte**

Fürth, 10.02.2016

Unterschrift der Referentin bzw.
des Referenten

Gleichstellungsstelle,
Frauenbeauftragte



Bericht der Gleichstellungsbeauftragten 2015

Interner Personalbereich

Personalanliegen

Die Gleichstellungsbeauftragte wird bei allen städtischen Personal-Angelegenheiten beteiligt und fertigt täglich Stellungnahmen zu Stellenausschreibungen, Stellenbesetzungen und Stellenplananträgen. Außerdem unterstützt sie aktiv Kolleginnen bei dem Wunsch nach Stellenwechsel und nimmt bei exponierten Positionen sowie bei ausdrücklichem Wunsch von Bewerberinnen an Vorstellungsgesprächen teil, um den Frauenanteil in Führungspositionen weiter zu erhöhen.

Beratungen

Die Gleichstellungsbeauftragte wird von städtischen Mitarbeiterinnen bei Problemen in der Dienststelle zu Rate gezogen, sie hilft bei der Erstellung von Bewerbungsschreiben und bereitet Kolleginnen auf Vorstellungsgespräche vor. Sie unterstützt Kolleginnen bei Teilzeitwunsch und verhandelt bei Bedarf mit der Dienststelle, Personalamt und Personalrat. Zusätzlich informiert sie die städtischen Nachwuchskräfte und Teilnehmerinnen an Führungskräfte-seminaren über die Arbeit der GST.

Frauenanteil in Führungspositionen

Die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen ist offizielle Zielvorgabe des Oberbürgermeisters und der Frauenanteil wurde in enger Zusammenarbeit zwischen Gleichstellungsstelle, Personalamt und Personalrat auf 40 % erhöht. Zwischenzeitlich werden 16 von 40 städtischen Dienststellen von Frauen geleitet.

Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts

Die Gleichstellungsbeauftragte erstellte die Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts im Einvernehmen mit der Personalverwaltung und Personalvertretung und koordinierte die Beschlussfassung in den politischen Gremien Anfang 2016.

Mitarbeit in Gremien und Ausschüssen

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt in den Gremien der Personalentwicklung sowie bei Stadtrats-Ausschüssen mit gleichstellungspolitischen Themen mit und gibt schriftliche oder mündliche Stellungnahmen ab.

Schwerpunkte für 2016

Beschlussfassung des Gleichstellungskonzepts, weitere Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen, Stärkung von Frauen in Teilzeit und Führung in Teilzeit.

Aktionen

One Billion Rising 2015

Am Valentinstag, Samstag 14. Februar 2015, fand zum dritten Mal weltweit die öffentliche Tanzaktion „One Billion Rising – Eine Milliarde erhebt sich“ gegen Gewalt an Frauen statt. Die Kampagne wurde von der New Yorker Künstlerin und Feministin Eve Ensler ins Leben gerufen und fordert ein Ende der Gewalt gegen Frauen sowie Gleichstellung und Gleichberechtigung. Die Zahlen sind schockierend: Weltweit wird eine von drei Frauen mindestens einmal in ihrem Leben misshandelt oder vergewaltigt, in Bayern jede vierte Frau.

Auf Wunsch der politischen Frauen und nach einem Beschluss der Gleichstellungskommission hat die Gleichstellungsbeauftragte erneut eine öffentliche Tanzaktion in Fürth arrangiert und die Öffentlichkeitsarbeit koordiniert. Die Aktion begann um 11 Uhr am Musikpavillon in der Adenauer Anlage mit dem Ulmentanz mit Gabi Danneil. Es folgten der internationale Flashmob zu „Break the chain“ mit Sportlehrerin Frauke Hoffmanns und den Mädchen des Heinrich-Schliemann-Gymnasiums, Hiphop mit Tanzlehrerin Angelina Noack sowie internationale Tänze mit Soula Stenger. Für die Technik sorgte das Jugendmedienzentrum Connect, für alle behördlichen Genehmigungen und Akquisition von Sponsorengeldern die GST.

Es nahmen etwa 150 Menschen an der Aktion in Fürth teil. Die Stimmung war sehr gut und die Presse berichtete ausführlich über die wichtige Solidaritätsaktion.

Frauenmesse 2015

Bei der 5. Frauenmesse „Unternehmerinnen in Franken – innovativ und erfolgreich“ am 28. Februar und 1. März in der Stadthalle Fürth präsentierten mehr als 130 Ausstellerinnen aus über 50 Branchen ihre Produkte, ihr Handwerk, ihre Dienstleistung und ihr Know-how. Dazu gab es 32 Fachvorträge und Aktionen auf der Bühne.

Die Fürther Gleichstellungsbeauftragte koordinierte den Stand der Gleichstellungsbeauftragten Mittelfranken, informierte über ihre Arbeit und Aktionen zum Internationalen Frauentag sowie die aktuellen frauenpolitischen Forderungen, lud zu einem frauenpolitischen Quizz ein und konnte viele neue Kontakte knüpfen.

Fotoausstellung von Ria Wellhöfer

Im Rahmen der Förderung von regionalen Künstlerinnen präsentierte die GST die Ausstellung „Die Seele der Natur“ mit ästhetischen und ausdrucksstarken Naturfotografien von Ria Wellhöfer in der Volksbücherei Fürth. Die sehr gut besuchte Ausstellungseröffnung mit Kulturreferentin Elisabeth Reichert wurde musikalisch umrahmt von dem Ensemble Tritett der Musikschule Fürth.

Aktionsstand zum Internationalen Frauentag

Seit über 100 Jahren markiert der 8. März den Internationalen Frauentag mit dem Kampf für mehr Gleichberechtigung. In Kooperation mit dem Frauenforum Fürth und den politischen Parteien informierte die Gleichstellungsbeauftragte am Freitag, 6. März 2015, an einem gemeinsamen Infostand in der Fürther Fußgängerzone über die aktuellen frauenpolitischen Forderungen und das Programm zum Internationalen Frauentag in Fürth.

Filmvorführung „Sternstunde ihres Lebens“

Der Rundfunk spielte nach Kriegsende zur Aufnahme des Gleichberechtigungssatzes ins Grundgesetz eine wichtige Rolle. Selbst heute noch scheint besonders die „technische Seite“ größtenteils eine „Männerdomäne“ zu sein. Doch trägt der Schein? In Kooperation mit dem Rundfunkmuseum Fürth lädt die Gleichstellungsstelle der Stadt Fürth dazu ein, die zahlreichen Facetten des Themas „Frauen im Rundfunk“ aus verschiedenen Blickpunkten zu erkunden.

Als Auftakt zum Internationalen Frauentag zeigte die GST am Samstag, 7. März, 19 Uhr, den 2013 entstandenen Film im Rundfunkmuseum Fürth. Der Film schildert, wie auf Initiative der Parlamentarierin Elisabeth Selbert (dargestellt von Iris Berben) die Gleichberechtigung von Mann und Frau im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland verankert wurde. Besonders das Radio diente den Aktivistinnen als Verbreitungsmedium ihrer Forderung, die trotz heftiger Widerstände juristische Umsetzung fand. Ein interessanter Film, der eine wichtige Basis unserer heutigen Gesellschaft zum Thema hat. Eintritt 5 €.

Podiumsdiskussion „Frauen im Rundfunk“

In Kooperation des Rundfunkmuseums mit der städtischen Gleichstellungsstelle und dem Museum Frauenkultur Regional-International berichteten Frauen aus der regionalen Rundfunkbranche über ihre Arbeit, Projekte und Erfahrungen: Wie wird frau Radio- oder Fernsehmoderatorin? Wie organisieren sich Frauen-Radiosender in anderen Ländern. Mit dabei waren Bianca Bauer-Stadler (Radio Charivari), Dr. Kathrin Degmair (Studio Franken) und Prof. Dr. Gabriele Franger-Huhle.

Moderation: Jana Stadlbauer, stv. Leiterin des Rundfunkmuseums Fürth, Einführung: Gleichstellungsbeauftragte Hilde Langfeld. Musikalische Umrahmung: Kulturpreisträgerin Lena Dobler. Eintritt frei.

Vortrag „Die Frau im Luftschutz“ mit Historikerin Renate Trautwein

Luftschutz wird immer mit Krieg in Verbindung gebracht. Hier in Fürth, wie auch in allen anderen deutschen Städten, begannen die Übungen für den Luftschutz bereits 1933. Anfangs waren es die Männer, bei Kriegsbeginn ging es auf die Frauen über: Hausfeuerwehr, Luftschutzgepäck oder die Instandhaltung des Luftschutzraumes im Keller. Spuren sind bis heute im Stadtbild und in einigen Kellern erhalten. Renate Trautwein zeigte bei dem Vortrag am Montag, 9. März, in der Volksbücherei Fürth auch Bilder und erläuterte Zeitzeugenberichte. Eintritt 5 €.

Lesung „Lied der Freiheit“ mit Petra Jacoby und Margit Begiebing

Im Rahmen der donnerstäglichen Lese-Lounge in der „Löwenbar“ unter Regie von Susanne Dresel präsentierten Petra Jacoby und Margit Begiebing am 12. März zum Internationalen Frauentag Ernstes und Satirisches zum Thema „Lied der Freiheit“. Beide Frauen sind Mitglied im Autorenverband Franken und Petra Jacoby ist die Initiatorin einer neuen Lesereihe, die sich jeden Donnerstag um 12.30 Uhr im Cafe am Park (Adenaueranlage) trifft. Eintritt 3 €.

„Diskussion „Die Zukunft ist weiblich – Frauen auf der Überholspur?!“

Die Frauen der Grünen Stadtratsfraktion luden am 13. März zum Austausch mit Expertinnen zum Thema Frauen und Arbeitswelt ein. Frauen machen bessere Abschlüsse und immer mehr Studierende sind weiblich, aber spätestens beim Eintritt ins Berufsleben droht bereits das erste Scheitern. Junge Frauen bewerben sich in einer „Männerwelt“ und werden hinter der „Männerbrille“ als potentielle „Mütter“ gesehen, ab dann beginnt der Weg schwierig zu werden. Benötigen junge Mädchen ihr eigenes Mentoring – Förderer werden gesucht.

Vortrag „Psychische Belastungen am Arbeitsplatz“ mit Dr. Claudia Werner

Was geschieht bei der Stressreaktion im Körper? Wie erkenne ich psychische Belastungen, wie kann ich sie vermeiden oder gut mit ihnen umgehen? Was kann ich selber tun, um meine psychische Gesundheit zu erhalten? Anhand von Beispielen psychischer Belastungen am Arbeitsplatz (z.B. E-Mail-Flut, Multitasking, Führungskultur) stellte Betriebsärztin Dr. Claudia Werner am 18. März im Café Coolbits ein Modell zum Gleichgewicht zwischen belastenden und entlastenden Faktoren am Arbeitsplatz und im Privatleben vor.

Aktion zum *Equal Pay Day*

Die Gehälter der Frauen in Deutschland sind 22 % niedriger als die der Männer, in Führungspositionen sogar 33 %. Damit bildet Deutschland das traurige Schlusslicht im europäischen Vergleich. Der bundesweite Aktionstag markiert den Zeitraum, den Frauen über das Jahresende hinaus arbeiten müssen, um auf das Vorjahresgehalt ihrer männlichen Kollegen zu kommen. Die Kampagne macht auf die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern aufmerksam und erhöht mit einer flächendeckenden Aktion den Druck auf die Verantwortlichen, damit die Lohnschere in Deutschland endlich reduziert und gleiche Verdienstchancen geschaffen werden.

Die GST, das Frauenforum Fürth und Frauen in Führungspositionen der Stadt Fürth informierten am Freitag, 20. März, ab 11 Uhr an einem Aktionsstand in der Fußgängerzone über die Einkommensunterschiede. Es wurden innerhalb von zwei Stunden über 250 Unterschriften gesammelt, die mit einem Forderungskatalog an die Bundesregierung und den Bundespräsidenten gesandt wurden.

Internationale Begegnung „Global women in Fürth“

Fürth ist international, das friedliche Miteinander unterschiedlicher Kulturen und Nationalitäten ist seit jeher ein wichtiger Bestandteil der Willkommenskultur in der Kleeblattstadt. Im Jahr 2014 wurde ergänzend zu Rotary und Lions unter Präsidentschaft von Sozial- und Kulturreferentin Elisabeth Reichert sowie mit Unterstützung der städtischen Gleichstellungsbeauftragten ein dritter Serviceclub in Fürth gegründet: Soroptimist International Fürth lud am Sonntag, 22. März, alle interessierten Frauen und Männer im Rahmen des Internationalen Frauentags herzlich zu der Veranstaltung „Global women in Fürth“ in den Kulturort Badstraße ein. Bei einem internationalen Buffet und kulturellen Beiträgen aus u.a. Kunst, Fotografie, Literatur und Tanz bestand die Möglichkeit, mit den Fürther Soroptimistinnen und Frauen aus verschiedenen Nationen ins Gespräch zu kommen.

Girls Day

Am Donnerstag, 23. April fand unter der Regie der städtischen Gleichstellungsbeauftragten zum zwölften Mal der bundesweite Girls Day – Mädchenzukunftstag in Fürth statt. Das Projekt wird von der IHK Fürth, Kreishandwerkerschaft, Amt für Wirtschaft und dem Gemeinsamen Elternbeirat unterstützt. Die Berufsorientierungsmaßnahme ermöglicht den Schülerinnen ab der 7. Klasse wertvolle Einblicke in Technik, IT, Naturwissenschaften und Handwerk.

Knapp 200 Mädchen nahmen die Angebote in 14 Fürther Firmen und Behörden wahr: Berufsfeuerwehr, Berufshilfe, Bruder Spielwaren, Daimler Mercedes Benz, Georg Roth GmbH, IKEA, infra, KommBit, Polizei, Perspektiven, RUAG, Siemens, Uvex und Zentralrad. Bundesweit gab es 9.450 Veranstaltungen für rund 103.000 Mädchen.

Alle Girls Day Teilnehmerinnen waren von 15 – 19 Uhr zu einem kostenlosen After Work Swimming ins Fürthermare eingeladen. Der Mädchenarbeitskreis bot zusätzlich eine Wellnesslounge mit interessanten kostenlosen Angeboten wie Massagen, Gesichtsmasken, Maniküre u.v.m. Die Gleichstellungsbeauftragte besuchte zusammen mit den Arbeitskreismitgliedern der IHK und KHS die teilnehmenden Behörden und empfing am Nachmittag die Mädchen im Eingangsbereich des Fürthermare. Erstmals nahmen aufgrund eines überregionalen Aufrufs der Fürther GB an die 100 Mädchen aus der gesamten Metropolregion an dem einmaligen Angebot teil.

Boys Day

Zum vierten Mal fand in Kooperation der GST mit dem Schulreferat ein Boys Day in Fürth statt. Die Jungen konnten ihr Berufswahlspektrum erweitern, ihre Vorstellung des männlichen Rollenbildes flexibilisieren und in Berufsfeldern wie Kinderbetreuung, Krankenpflege und Altenpflege die sozialen Kompetenzen erfahren.

Etwa 80 Jungen nahmen die Angebote in 13 Fürther Unternehmen und Institutionen wahr: Abele Optik, Aldi GmbH, Apollo Optik, Caritas Seniorenheim St. Josef, Compassio/Seniorenresidenz, Hans-Weinberger-Akademie, Hort Flughafenbande, IKEA, IVS, Kinderkrippe Knoblauchland, Preventive Care Center, Hort Pfisterkiste, Vobü. Der Arbeitskreis besuchte die Veranstalter, bundesweit nahmen etwa 31.200 Jungen knapp 2.150 Veranstaltungen in Anspruch.

Am Nachmittag waren alle Teilnehmer des Boys Days eingeladen, einen Blick hinter die Kulissen der SpVgg Greuther Fürth zu werfen. Der Leiter des Lizenzbereichs führte durch das Sportstadion und ein ehemaliger Profifußballer und Sportpsychologe führten durch den VIP-Bereich und beantworteten Fragen der Teilnehmer.

Infotag „Wiedereinstieg“

Viele Frauen nehmen Elternzeit oder übernehmen die Pflege Angehöriger und haben dadurch eine Unterbrechung in ihrem Erwerbsleben. Berufsrückkehr und Wiedereinstieg gestalten sich oft schwieriger als gedacht und müssen daher gut geplant und organisiert werden. Der Infotag Wiedereinstieg am Donnerstag, 7. Mai, im Rathaus der Stadt Fürth unterstützte interessierte Frauen bei diesem Prozess mit Fachvorträgen und einer Vielzahl von Informationen. Fachkräfte aus Wirtschaft, Bildungseinrichtungen und die Agentur für Arbeit beantworteten Fragen und gaben praktische Tipps für den Weg zurück ins Berufsleben.

Ausstellung „Kriegssocken und Peacemakerinnen“

100 Jahre nach den Weltfrauenfriedenskonferenzen im ersten Weltkrieg, 70 Jahre nach Beendigung des 2. Weltkriegs, 20 Jahre nach der Weltfrauenkonferenz in Beyin und 15 Jahre nach der Uno-Resolution 1325 zur Beteiligung von Frauen an Friedensmissionen lud das Museum Frauenkultur Regional – International am Freitag, 8. Mai, 19 Uhr, zur Eröffnung der Ausstellung „Kriegssocken und Peacemakerinnen“ ein. Die Ausstellung umfasste Werke von Künstlerinnen zu Fragen von Krieg und Frieden, Widerstand und sozialen Konflikten in der Malerei, Fotografie und Textilkunst. Sie beinhaltete Biografien und Geschichten von strickenden und streikenden Aktivistinnen und Wissenschaftlerinnen, die sich über alle Grenzen hinweg mit vergangenen und gegenwärtigen Konflikten auseinandersetzen.

Teilzeitausbildung

Mit Unterstützung der GST führte die Agentur für Arbeit auch im Jahr 2015 ein Projekt zur Teilzeitausbildung zur Altenpflegerin. Nach Beschlussfassung im Frauenforum Fürth fordert die GB die Verkürzung der 5-jährigen Ausbildung zur Erzieherin sowie die Möglichkeit der Teilzeitausbildung.

Frauenquote

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Privatwirtschaft ist trotz Bundesgleichstellungsgesetz seit Jahren unverändert niedrig. Obwohl heute Frauen ebenso häufig ein Studium absolvieren und ebenso hoch qualifiziert sind wie Männer, sind sie in den Führungspositionen der deutschen Wirtschaft, vor allem im Top-Management (Vorstand, Aufsichtsräte) deutlich unterrepräsentiert. Nach Zahlen des BMFSFJ beträgt der Frauenanteil in allgemeinen Führungspositionen 31 %, im mittleren Management 15 %, in Aufsichtsräten 10 % und auf Vorstandsebene 3 %.

Im Vergleich der EU-Mitgliedsländer liegt Deutschland mit einem Anteil von 31 % Frauen in allgemeinen Leitungspositionen unter dem EU-Durchschnitt (32,5%) auf Rang 11.

Die Stadt Fürth hat die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen als Zielvorgabe des Oberbürgermeisters definiert. Dadurch ist die Frauenquote bei den Amtsleitungen auf 40 % gestiegen. Im mittleren Management beträgt der Frauenanteil bei der Stadt Fürth sogar 57 %.

Die Gleichstellungsbeauftragte fordert mit Nachdruck die schnelle Umsetzung der verbindlichen Frauenquote in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft und hat dazu zum Frauentag 2015 eine Unterschriftenaktion mit der Forderung nach einer höheren Frauenquote mit spürbaren Sanktionen durchgeführt.

Äthiopische Kaffeezeremonie

Die Gleichstellungsbeauftragte beteiligte sich im September 2015 mit einer Äthiopischen Kaffeezeremonie mit Messeret Kasu und weiteren Frauen aus Äthiopien im Interkulturellen Garten an dem Projekt „Fürth ist bunt“. Dabei erläuterte sie den gesellschaftspolitischen Stellenwert der Zeremonie und informierte die zahlreichen Besucherinnen und Besucher über Äthiopien und die dortige frauenpolitische Situation.

Aktionswoche gegen Gewalt an Frauen

Die Gleichstellungsstelle führte erstmalig zum Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen, dem 25.11.2015, eine Aktionswoche durch. Im Rahmen des mittelfränkischen Mädchenprojekts „Uns geht's um Ganze“ nahm sie an der Fachtagung des Fürther Mädchen-Arbeitskreises teil, veröffentlichte den Flyer „Digitale Gewalt“ in Kooperation mit den Gleichstellungsbeauftragten Mittelfranken und machte mit einem Infoblatt über Hilfsangebote bei Gewalt gegen Frauen u.a. auf das neue Hilfetelefon des Bundes aufmerksam.

Am 25. November zeigte die GST im Babylon Kino den Film „La bande de filles“ der sehr anschaulich die Solidarität von Migrantinnen in einem Pariser Banlieue zum Kampf gegen die alltägliche Gewalt und zur Stärkung der Frauenrechte schildert. Im Anschluss daran koordinierte die GST eine Podiumsdiskussion mit Spitzenkräften des Frauenhauses, Polizei und FrauenBeratung. Der Film konnte auch von Schulen an Vormittagen gebucht werden.

Bundesweites Hilfetelefon gegen Gewalt an Frauen

Aus aktuellem Anlass führte zu Jahresende die GST eine Verteilaktion der neuen mehrsprachigen Informationsschriften des bundesweiten Hilfetelefons durch und wies in Presseberichten auf die kostenlose Beratung rund um die Uhr in mehr als 30 Sprachen hin.

Geschäftsführung

Gleichstellungskommission

Die GST koordiniert die Arbeiten zur Gleichstellungskommission der Stadt Fürth, die grundsätzlich einmal jährlich, bei Bedarf auch öfters, tagt und aus Vertreterinnen des Frauenforums Fürth und der Stadtratsfraktionen besteht.

Frauenforum Fürth

Die Gleichstellungsbeauftragte ist Geschäftsführerin des Frauenforums Fürth und lud zu drei Sitzungen unter ihrer Sitzungsleitung mit folgenden Tagesordnungspunkten ein: Vorstellung der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Agentur für Arbeit und des Jobcenters, Rückblick Frauentag 2014, Unterstützungsaktion G 9, Teilzeitquote, Frauenquote, Personal und Finanzen der GST, Ausblick 2014, Wahl der Frauenforums-Vertreterinnen in die Gleichstellungskommission, Teilzeitquote, Finanzen der GST, Vorstellung von DITIB, Interkultureller Dialog, Aktionstag gegen Gewalt.

Frauennetzwerk Fürth

Die GST arrangierte und begleitete elf Fachvorträge des Frauennetzwerks Fürth: „Schlafen Sie sich fit und gesund“ mit Coach Christine Lenz, „Katharina von Bora“ mit Theologin Dr. Andrea König, „Psychische Belastungen am Arbeitsplatz“ mit Dr. Claudia Werner, „Stimmtraining für eine kräftige Stimme“ mit Vera Mickenbecker, „Vergessenes Grünzeug“ mit Kräuterpädagogin Marion Reinhardt, „Beziehung-coaching mit dem 3G-Modell“ mit Beate Kaspar, „Führung im Museum Frauenkultur“ mit Ute Klauk, „Qigong“ mit Angelika Kriegbaum, „Hypnose“ mit Dimitra von der Weth, „Mietrecht“ mit Rechtsanwältin Silke Thulke-Rinne, „Verständnis für die vier Elemente in mir“ mit Heilpraktikerin Birgit Steinhagen.

Kooperationen

Gleichstellungsbeauftragte Mittelfranken

Die Gleichstellungsbeauftragte besucht regelmäßig die Sitzungen der Gleichstellungsbeauftragten Mittelfranken, unterstützt die gemeinsame Website, koordiniert einzelne Projekte sowie den gemeinsamen Stand auf der Frauenmesse Fürth inkl. Öffentlichkeitsarbeit und profitiert von dem Informations- und Erfahrungsaustausch.

Frauenmuseum Fürth

Die GB arbeitet eng mit dem Frauenmuseum Fürth zusammen, bewarb dessen Veranstaltungen und Aktionen, lud zu einer Sitzung des Frauenforums Fürth dorthin ein und integrierte die Eröffnung der Ausstellung „Kriegssocken und Peacemakerinnen“ am 8. Mai in das Programm zum Internationalen Frauentag 2015.

Café Elli

Die GB arbeitete eng mit den Frauen des ELAN-Projekts *Café Elli* zusammen und es ergaben sich gute Kooperationen wie zu *One Billion Rising*.

Club Soroptimist Fürth

Die GB übernahm als Starthilfe die Schriftführung inkl. mehrsprachiger Antragstellung zur Gründung des Fürther Clubs der Soroptimistinnen im Juli 2014, mit dessen Hilfe Frauenprojekte in Fürth unterstützt werden sollen.

Multikultureller Frauentreff

Auf Wunsch der politischen Frauen übernahm die Gleichstellungsbeauftragte im Sommer 2015 die KassiererIn-Funktion für den Multikulturellen Frauentreff und unterstützt die neue Vorsitzende Messeret Kasu bei den wichtigen Integrationsprojekten und interkulturellen Begegnungen.

Bündnis für Familie

Die GB arbeitet im Fachforum „Vereinbarkeit Familie und Beruf“ aktiv mit, unterstützt den Vernetzungsgedanken und besuchte den Unternehmertag.

Weitere Kooperationen

Frauenhaus, Mädchen-Arbeitskreis, Mütterzentrum, Sicherheitsbeirat, Frauenbrücke Ost-West, VHS, Vobü, Rundfunkmuseum, politische Frauen aus allen Stadtratsfraktionen, Kirchengemeinden, IHK, KHS, Unabhängige Frauen Fürth UFF, AURA, Gleichstellungsbeauftragte von Klinikum, infra, jobcenter und Agentur für Arbeit, Fürther Schulen, KiTas.

Aktuelle Forderungen

- Gleiche Bezahlung für Frauen und Männer
- Verbindliche Frauenquoten für Politik, Wirtschaft und Gesellschaft
- Mehr Frauen in Führungspositionen
- Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Kinder
- Bessere Bezahlung für typische Frauenberufe in Erziehung und Pflege
- Anerkennung von Teilzeitarbeit und ehrenamtlicher Arbeit
- Ausbau der qualifizierten Kinderbetreuung insbes. im Hortbereich
- Einführung der flächendeckenden Ganztageschule in Bayern
- Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft

Beschlussvorlage

GST/033/2016

I. Vorlage

Beratungsfolge - Gremium Gleichstellungskommission	Termin 22.02.2016	Status öffentlich - Kenntnisnahme
--	-----------------------------	---

Aktionsprogramm zum Frauentag 2016

Aktenzeichen / Geschäftszeichen	
Anlagen: Programm Frauentag 2016	

Beschlussvorschlag:

.

Sachverhalt:

Das Programm zum Internationalen Frauentag 2016 wird zur Kenntnis genommen

Finanzierung:

Finanzielle Auswirkungen <input checked="" type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja	Gesamtkosten	€	jährliche Folgekosten <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja	€
Veranschlagung im Haushalt <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja	Hst.	Budget-Nr.	im	<input type="checkbox"/> Vwhh <input type="checkbox"/> Vmhh
wenn nein, Deckungsvorschlag:				

Beteiligungen

- II. BMPA / SD zur Versendung mit der Tagesordnung
- III. Beschluss zurück an **Gleichstellungsstelle, Frauenbeauftragte**

Fürth, 10.02.2016

Unterschrift der Referentin bzw.
des Referenten

Gleichstellungsstelle,
Frauenbeauftragte

Liebe Frauen,
 der Internationale Frauentag erinnert seit über 100 Jahren an den Kampf um Gleichberechtigung. In diesem Jahr steht der Kampf gegen Gewalt an Frauen und Mädchen im Vordergrund. Wir fordern auch gleiche Bezahlung, bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, mehr Frauen in Führungspositionen und verbindliche Quoten in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft. Die Fürther Frauenverbände haben zusammen mit der Gleichstellungsstelle der Stadt Fürth (GST) ein umfangreiches Programm erarbeitet, das viele aktuelle Themen an die Öffentlichkeit bringt. Dazu sind Sie herzlich eingeladen!
 Ihre Hilde Langfeld, Gleichstellungsbeauftragte

Sonntag, 14. Februar, 11 Uhr

Tanzaktion „One Billion Rising“ gegen Gewalt an Frauen

Am Valentinstag sind weltweit eine Milliarde Frauen aufgerufen, gemeinsam öffentlich zu tanzen und damit ihre Solidarität und gemeinsame Kraft zu demonstrieren. Die Kampagne fordert ein Ende der Gewalt gegen Frauen sowie Gleichstellung und Gleichberechtigung.

Ab 12 Uhr Brunch im Bistro des Babylon Kinos Fürth, Preis 15 €, Anmeldung Tel. 733 09 66. Um 13.30 Uhr wird dort der Film „Die Suffragette“ mit Meryl Streep gezeigt, der eindrucksvoll den harten Kampf der britischen Arbeiterinnen um Wahlrecht und Gleichstellung schildert. Eintritt 5 €.

Veranstalterinnen: GST und politische Parteien
Fürther Freiheit, Konrad-Adenauer-Anlage

Sonntag, 21. Februar, 15 – 18 Uhr

Interkultureller Austausch mit geflüchteten Frauen

Der Verein „Multikultureller Frauentreff“ unter neuer Leitung von Messeret Kasu und UFF laden herzlich zum interkulturellen Austausch „Mut für Frauen“ mit Migrantinnen und geflüchteten Frauen ein. Es erwartet Sie ein vielseitiger Sonntag-Nachmittag mit interessanten Begegnungen, Gesprächen, Musik, Gesang, Tanz und einem internationalen Buffet. Eintritt frei.

Multikultureller Frauentreff, Moststr. 9

Dienstag, 23. Februar, 19 Uhr

Fachvortrag: „Was tun, wenn der Pflegefall eintritt?“

Pflegefall – für viele Angehörige bedeutet es eine schwere Entscheidung. Soll ich Mutter, Vater oder den Ehegatten selbst pflegen? Oder ist die Unterbringung in einem Heim besser? Welche Kosten kommen auf mich zu? Was sagt mein Arbeitsgeber? Wer kann mich unterstützen, wenn ich es nicht mehr schaffe oder eine Auszeit brauche? Diese und andere Fragen beleuchtet der Vortrag des Frauennetzwerks Fürth mit Rechtsanwalt Roland Tilch und Pflegeberaterin Anke Gries-Borch. Eintritt frei.

Café Coolbits

Mittwoch, 2. März, 19 Uhr

Ulrike Knörlein: **Teresa von Avila** – eine Frau mit heiligem Selbstbewusstsein“
 Teresa von Avila, deren Geburtstag sich 2016 zum 501. Mal jährt, war eine starke Persönlichkeit, die kein Blatt vor den Mund nahm, sich auch mit hochstehenden Kirchenmännern anlegte und sich über die ungerechte Behandlung von Frauen empörte. Sie hinterließ mehr als 450 Briefe und gründete auf zahlreichen Reisen 17 Frauen- und Männerklöster. Vortrag der Theologin Ulrike Knörlein für das Frauennetzwerk Fürth. Eintritt frei.

Café Coolbits, Nürnberger Str. 25

Freitag, 4. März

Weltgebetstag von Frauen aus Kuba

Am ersten Freitag im März wird weltweit ökumenisch der Weltgebetstag gefeiert. Für 2016 haben ihn Frauen aus Kuba vorbereitet, einem Land zwischen Lebensmittelmärkten und Urlaubsparadies. Das Thema lautet: „Nehmt Kinder auf, und ihr nehmt mich auf“, Synonym für alle „kleinen Leute“ am untersten Ende der Skala in jedem System.

Fragen Sie in Ihrer Kirchengemeinde nach den Gottesdienstzeiten!

Montag, 7. März, 19 Uhr

Gewalt gegen Frauen hat viele Facetten

Lesung aus „Schnitt in die Seele“ von Veronika Kirschner

Das in Kooperation mit *Terre des Femmes* veröffentlichte Buch enthält Beiträge aus zehn Ländern zur Aufklärungsarbeit gegen Genitalverstümmelung in Afrika sowie zur Beratung von Migrantinnen in Deutschland. Die Lesung mit Projektkoordinatorin Veronika Kirschner eröffnet einen Blick in die Asylproblematik in unserem Land und informiert über den strafrechtlichen Umgang mit sexueller Gewalt in Afrika und Europa. Anschließend Gespräch und Diskussion. Büchertisch vor Ort. Eintritt frei, Spenden erwünscht.

Veranstalterin: Soroptimist International, Club Fürth

VHS-Bistro, Hirschenstr. 27/29

Dienstag, 8. März, 11 – 13 Uhr

Verteilaktion und Infostand der Arbeitsgemeinschaft Sozialdemokratischer Frauen AsF Fürth Stadt/Land

Die AsF setzt sich für die Gleichstellung von Frau und Mann in Gesellschaft und Politik ein. Das Engagement von Frauen für Frauen hat in der SPD eine lange Tradition, alle weiblichen Mitglieder der SPD gehören automatisch auch der AsF an. Aktuell haben auch für uns Themen wie der Kampf gegen Gewalt an Frauen oder die berufliche Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen und Männern starke Präsenz und Relevanz. Wir freuen uns, mit Ihnen am Vormittag in der Fürther Innenstadt ins Gespräch zu kommen und uns vorzustellen.

Veranstalterin: AsF Fürth Stadt/Land

Fürther Innenstadt, Neue Mitte

Dienstag, 8. März, 19.30 Uhr

Internationaler Frauentag

Frauenfest mit Suzanne Bohn: „Benoite Groult: Die frechste, wichtigste und witzigste Frauenstimme des 20. Jahrhunderts“.

Die Schriftstellerin Benoite Groult „Salz auf unserer Haut“ ist durch ihre analytischen, wunderbar frechen und herrlich respektlosen Stellungnahmen zu allen Frauenthemen unserer Zeit eine Instanz in Sache Feminismus in Frankreich. In einer kommentierten Lesung von ausgewählten Originalpassagen aus den Büchern der Benoite Groult lässt die Literaturübersetzerin Suzanne Bohn in gewohnter temperamentvoller Manier eine der bedeutendsten französischen Feministinnen des 20. Jahrhunderts aufleben. Eintritt 5 €, Kartenvorverkauf in der Tourist-Info am Bahnhof und in der GST.

Musikalische Umrahmung: Imke Hagedorn

Veranstalterinnen: GST und Frauenforum Fürth

ELAN, Kapellenstraße 47

Mittwoch, 9. März, 19 Uhr

Deutsch-Türkische Filmvorführung „Mustang“

In einem kleinen türkischen Dorf machen im Frühsommer fünf Schwestern auf dem Weg von der Schule nach Hause einen kleinen Abstecher zum Meer, wo sie mit ein paar Jungs spielen. Das eigentlich harmlose Herumalbern löst einen Skandal mit weitreichenden Konsequenzen aus: Das Haus der Familie wird zum Gefängnis, Benimmunterricht ersetzt die Schule, Ehen werden arrangiert. Doch die Geschwister beginnen, sich im Drang nach Freiheit und Selbstbestimmung gegen die ihnen auferlegten Grenzen aufzulehnen. Film mit anschließender Diskussion in Kooperation mit der Stadt Fürth, Moderation Gülseren Suzan. Eintritt 8,50 €, ermäßigt 7 €.

Babylon Kino Fürth, Nürnberger Str. 3

Freitag, 18. März, 19 Uhr

WELCOME 4 – GEDOK Franken début Ausstellung 2016

Im Zentrum der GEDOK stehen das Netzwerken und das Fördern der Kunst von Frauen, die sich nach wie vor damit schwer tun, eine angemessene Anerkennung zu erhalten. Jährlich lädt jede GEDOK Regionalgruppe im deutschsprachigen Raum nach Beurteilung durch eine Fachjury Künstlerinnen zur Aufnahme und zum Engagement im Förderverein ein. Die GEDOK Franken stellt in diesem Jahr acht neue Künstlerinnen vor: Ursula Bock, Anne Dreiss, Brigitte Heck, Barbara Heun, Silvia Lobenhofer, Alexandra Marx, Jutta Perrey, Gerda Katharina Spatz. Sonntag, 20. März, 15 Uhr: Lesung mit Ursula Bock.

Kunstraum Rosenstraße, Rosenstraße 12

Samstag, 19. März, 10 – 12 Uhr

Infostand zum Equal Pay Day

Die Stadtratsfraktion der Grünen informiert am bundesweiten Equal Pay Day in der Fußgängerzone über ihre frauenpolitischen Forderungen und unterstützt die Gleichstellungsstelle ab 12 Uhr beim Kampf um Lohngleichheit.

Samstag, 19. März, 12 – 14 Uhr

Aktionsstand zum Equal Pay Day

Seit Jahren sind die Gehälter der Frauen in Deutschland 22 % niedriger als die der Männer, in Führungspositionen sogar 33 %. Damit bildet Deutschland das traurige Schlusslicht in Europa. Der bundesweite Aktionstag markiert den Zeitraum, den Frauen über das Jahresende hinaus arbeiten müssen, um auf das Vorjahresgehalt der Männer zu kommen. Die Kampagne will auf die bestehenden Entgeltunterschiede aufmerksam machen und den Druck auf die Verantwortlichen erhöhen, damit in Deutschland endlich gleiche Verdienstchancen geschaffen werden.

Veranstalterinnen: GST und Frauenforum Fürth

Fußgängerzone, Höhe Dreiherrnbrunnen

Donnerstag, 7. April, 19 Uhr

Filmvorführung „Das Dschungelradio“

Der Film erzählt die Geschichte eines gesellschaftlich revolutionären Radiosenders im Dschungel von Nicaragua. Die Radiomacherin Yamileth Chavarria setzt sich unermüdlich für die Anliegen der Frauen in ihrer Gemeinde ein und klagt täglich die Männer des kleinen Ortes namentlich an, die ihre Frauen und Kinder misshandeln. Dadurch setzt sie ein Zeichen gegen Gewalt von Männern sowie das Versagen der Justiz und wird so zum Symbol für wichtige soziale Veränderung. Eintritt 5 €.

Rundfunkmuseum, Kurgartenstr. 37a

Dienstag, 12. April, 19 Uhr

Christina Berger: „Werde die, die du bist – Veränderungsmanagement für Frauen“

Vergangene Erfahrungen aus der Kindheit, Enttäuschungen oder auch Lebenskrisen wie z.B. eine Trennung blockieren uns in unserem Handeln und unserer Kommunikation und schaffen dadurch Grenzen, die es nicht geben müsste, wenn der Blick nach vorne gerichtet wäre. Der Vortrag von Coach Christina Berger des Frauennetzwerks Fürth erklärt, wie persönliche Veränderungen, Wünsche und Lebensträume erfolgreich umgesetzt werden können. Eintritt frei.

Café Coolbits, Nürnberger Str. 25

Dienstag, 19. April, 9 – 13 Uhr

Infotag „Wiedereinstieg“

Viele Frauen nehmen Elternzeit oder übernehmen die Pflege Angehöriger. Gerade jetzt ist der Arbeitsmarkt günstig für Frauen, die nach einer familienbedingten Auszeit ins Erwerbsleben zurückkehren möchten. Fachkräfte aus Wirtschaft, Bildung und die Agentur für Arbeit informieren Sie mit Fachvorträgen, Bewerbungsmappen-Checks sowie persönlichen Gesprächen und geben Ihnen praktische Tipps für die Rückkehr ins Berufsleben.

Veranstalterinnen: Agentur für Arbeit und GST

Landratsamt Fürth, Stresemannplatz 9

Dienstag, 19. April, 19 Uhr

Fachvortrag „Frauenherzen ticken anders...“

Bekannt ist, dass Frauen anders denken als Männer, anders fühlen und oft anders handeln. Auch in der Medizin ist der kleine Unterschied messbar geworden, die geschlechtsspezifischen Unterschiede sind ein noch sehr junger Forschungsbereich. Bestimmte Risikofaktoren fallen bei Frauen stärker ins Gewicht, Medikamente können anders wirken und ein Herzinfarkt kündigt sich bei Frauen oft anders an als bei Männern. Fachvortrag von Dr. Joachim Schmidt, Kardiologe am Südklinikum Nürnberg.

Veranstalterin: Frauen-Union Fürth Stadt

Gaststätte Zum Tannenbaum, Helmstr. 10

Mittwoch, 20. April, 18 Uhr

Stadtrundgang für Frauen „Wie haben wir das nur geschafft?“

Vor 104 Jahren fing die „Edelmansschule“ in der Pfisterstraße 48 an, Kurse für Frauen einzurichten und viele kamen - trotz der widrigen Arbeitsbedingungen. Bei diesem Rundgang mit der Fürther Historikerin Renate Trautwein geht es um Arbeitsbedingungen und Wohnsituation von Frauen zu Beginn des 20. Jahrhunderts.

Veranstalterinnen: GST und Frauenforum Fürth

Treffpunkt: Rathaus, Eingang Königstraße 88

Samstag, 23. April, 15 Uhr

Internationale Begegnung „Global Women in Fürth“

Fürth ist international, das friedliche Miteinander unterschiedlicher Kulturen und Nationalitäten ist seit jeher ein wichtiger Bestandteil der Willkommenskultur in der Kleeblattstadt. Der Club Soroptimist Fürth lädt herzlich zu einem internationalen Buffet und kulturellen Beiträgen aus Kunst, Fotografie, Literatur und Tanz ein. Beiträge zum Buffet oder eine Spende von 5 € sind erwünscht.

Veranstalterin: Soroptimist International, Club Fürth

Kulturort Badstraße 8

Donnerstag, 28. April

Mädchenzukunftstag „Girls Day“

Am 28. April findet zum 13. Mal der bundesweite Girls Day – Mädchenzukunftstag in Fürth statt. Die Berufsorientierungsmaßnahme ermöglicht Schülerinnen ab der 7. Klasse Einblicke in Technik, IT, Naturwissenschaften und Handwerk. Information und Anmeldung: www.girls-day.de. Alle Teilnehmerinnen sind von 15 bis 19 Uhr zum kostenlosen Afterwork Swimming ins Fürthermare eingeladen. Der Mädchenarbeitskreis bietet dort eine Wellnesslounge mit kostenlosen Angeboten wie Massagen, Gesichtsmasken, Maniküre, Flechtfrisuren u.v.m.

Fürthermare, Scherbsgraben 15

Jungenzukunftstag „Boys Day“

Der bundesweite Aktionstag gibt Jungen die Gelegenheit, untypische Berufe in Erziehung und Pflege in ihre berufliche Orientierung einzubeziehen, sich mit Rollenbildern auseinanderzusetzen und soziale Kompetenzen zu erweitern. Information und Anmeldung: www.boys-day.de. Am Nachmittag sind alle Teilnehmer ins Rundfunkmuseum der Stadt Fürth eingeladen. Nach einer Museumsführung besteht die Gelegenheit, Lautsprecher eines MP3-Players zu löten.

Rundfunkmuseum, Kurgartenstr. 37

Samstag, 7. Mai, 11 Uhr

Eröffnung der Ausstellung „ausgekocht?“

Kochshows boomen, das Internet ist eine große Rezeptbörse, gesunde Ernährung Pflichtthema. Dennoch, es stellt sich die Frage: ausgekocht? Die Ausstellung beleuchtet die Bedeutung von Kochen und Essen in sozio-kulturellem, ökonomischen und politischen Perspektiven mit ihren Veränderungen und Widersprüchen. Bilder, Objekte, Filme, Kunst- und Alltagsgegenstände bringen die gesellschaftliche Bedeutung von Geschichten aus einem scheinbar privaten Lebensbereich „auf den Tisch“.

Museum Frauenkultur, Schlosshof 23

I. Vorlage

Beratungsfolge - Gremium Gleichstellungskommission	Termin 22.02.2016	Status öffentlich - Kenntnisnahme
--	-----------------------------	---

Situationsbericht "Gewalt gegen Frauen" in Fürth

Aktenzeichen / Geschäftszeichen	
Anlagen:	

Beschlussvorschlag:

Sachverhalt:

Der Situationsbericht von Annegret Steiger, Beauftragte der Polizei für Frauen und Kinder, zu „Gewalt gegen Frauen“ in Fürth wird zur Kenntnis genommen.

Finanzierung:

Finanzielle Auswirkungen		jährliche Folgekosten	
<input checked="" type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> ja	Gesamtkosten	€
		€	
<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> ja	Hst.	Budget-Nr.
			im <input type="checkbox"/> Vwhh <input type="checkbox"/> Vmhh
wenn nein, Deckungsvorschlag:			

Beteiligungen

- II. BMPA / SD zur Versendung mit der Tagesordnung
- III. Beschluss zurück an **Gleichstellungsstelle, Frauenbeauftragte**

Fürth, 10.02.2016

Unterschrift der Referentin bzw.
des Referenten

Gleichstellungsstelle,
Frauenbeauftragte

Beschlussvorlage

GST/036/2016

I. Vorlage

Beratungsfolge - Gremium	Termin	Status
Gleichstellungskommission	22.02.2016	öffentlich - Vorberatung
Stadtrat	16.03.2016	öffentlich - Beschluss

Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts

Aktenzeichen / Geschäftszeichen	
Anlagen: Gleichstellungskonzept 2015	

Beschlussvorschlag:

Sachverhalt:

Die Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts wird zur Kenntnis genommen.

Finanzierung:

Finanzielle Auswirkungen		jährliche Folgekosten	
<input checked="" type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> ja
Gesamtkosten	€		€
Veranschlagung im Haushalt		Budget-Nr.	im
<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> ja	Hst.	<input type="checkbox"/> Vwhh <input type="checkbox"/> Vmhh
wenn nein, Deckungsvorschlag:			

Beteiligungen

- II. BMPA / SD zur Versendung mit der Tagesordnung
- III. Beschluss zurück an **Gleichstellungsstelle, Frauenbeauftragte**

Fürth, 10.02.2016

Unterschrift der Referentin bzw.
des Referenten

Gleichstellungsstelle,
Frauenbeauftragte



GLEICHSTELLUNGSKONZEPT

FORTSCHREIBUNG 2015

Impressum

Herausgeberin: Stadt Fürth

Redaktion

Hilde Langfeld, Gleichstellungsbeauftragte
In Kooperation mit
Klaus Schönweiß, Personalamtsleiter
Monika Meier, Personalamt
Heidi Flory, Gesamtpersonalratsvorsitzende

Verantwortlich:

Gleichstellungsstelle der Stadt Fürth
Rathaus, Königstr. 88, 90762 Fürth
Tel.: 0911/974-1238 oder -1237
Fax: 0911/974-1236
eMail: gst@fuerth.de

Januar 2016

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

das Bayerische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern trat am 1. Juli 1996 in Kraft und wurde 2006 unbefristet fortgeschrieben. Ein wichtiges Instrument zur Umsetzung der im Gesetz vorgegebenen Ziele ist die Erstellung eines Gleichstellungskonzepts, das regelmäßig fortgeschrieben wird.

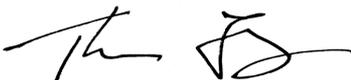
Das Konzept ist eine genaue Bestandsaufnahme über die bis 31. Dezember 2014 erreichten Entwicklungen im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Stadtverwaltung Fürth.

Ein Großteil der Beschäftigten bei der Stadtverwaltung Fürth sind Frauen. Viele sind für die Versorgung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen verantwortlich, daher ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach wie vor ein wichtiges Thema.

Die Stadt Fürth bietet eine Vielzahl an Arbeitszeitmodellen und Sozialleistungen, um sich als familienfreundliche und attraktive Arbeitgeberin in der Metropolregion zu positionieren, engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu halten und leistungsorientierte Nachwuchskräfte zu gewinnen.

Gleichstellungsarbeit wird insbesondere von den Führungskräften und Personalverantwortlichen geleistet. Ich danke allen, die sich in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle, dem Personalrat und der Personalverwaltung für mehr Geschlechtergerechtigkeit bei der Stadt Fürth einsetzen.

Fürth, im September 2015



Dr. Thomas Jung
Oberbürgermeister

Situationsbericht		Seite
1.	Personal	4 - 5
2.	Teilzeit und Elternzeit	6
3.	Einstellungen	6
4.	Ausbildung	7
5.	Fortbildung	8
6.	Leistungsprämien	9
7.	Frauen in Führung	10
8.	Politik	11
Maßnahmenkatalog		
I.	Maßnahmen zur beruflichen Förderung der weiblichen Beschäftigten	12 - 14
II.	Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	14 - 17
III.	Sonstige Maßnahmen zur Sicherung der Chancengleichheit	17 - 21
IV.	Allgemeine Regelungen	
Rechtliche Grundlagen		
1.	Bayerisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGlG)	22 - 27
2.	Auszug aus dem allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz - sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (AGG)	27 - 31
3.	Satzung der Stadt Fürth zum Vollzug des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes	31 - 32

Situationsbericht

Der Situationsbericht beschreibt auf der Grundlage der Personaldaten die Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten. Die Entwicklung wird durch Vergleich der aktuellen Daten zum Stand 31. Dezember 2014 mit den Daten aus dem Jahr 2007 dargestellt.

Zur besseren Transparenz und Klarheit umfasst der neue Bericht ausschließlich die allgemeine Stadtverwaltung Fürth inklusive Stadtentwässerung und Altenpflegeheim. Aufgrund der verschiedenartigen Personalstrukturen werden infra und Klinikum gesondert betrachtet.

Der Situationsbericht analysiert, wie sich die Personalsituation in den vergangenen Jahren verändert hat, wie die Bestimmungen des Gleichstellungsgesetzes umgesetzt wurden und wo weiterhin Handlungsbedarf durch die Personalverantwortlichen besteht.

1. Personal

Beschäftigtensituation insgesamt

	Jahr 2007	Jahr 2014
Allgemeine Verwaltung	2.208	2.326

Beschäftigtensituation nach Geschlecht

	Geschlecht	Jahr 2007	In Prozent	Jahr 2014	In Prozent
Allgemeine Verwaltung	Frauen	1.178	53%	1.320	57%
	Männer	1.030	47%	1.006	43%

Beschäftigtensituation nach Statusgruppen

Nach dem neuen TVöD werden die Statusgruppen Angestellte sowie Arbeiterinnen und Arbeiter zu Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zusammengefasst und nachfolgend als Tarifbeschäftigte (TAB) bezeichnet.

	Gruppe	Jahr 2007	In Prozent	Jahr 2014	In Prozent
Stadt Fürth	Beamte	463	21%	437	19%
	Tarifbeschäftigte	1.745	79%	1.889	81%

Beschäftigungssituation nach Laufbahngruppen

TAB

Entgelt-Gruppen (EGr)*	Anzahl der Personen	davon Frauen	davon Männer
EGr. 1-4 (einfacher FB)	505	274	231
EGr. 5-8 (mittlerer FB)	860	590	270
EGr. 9-12 (gehobener FB)	435	220	215
EGr. 13-15 (höherer FB)	53	25	28
Ges.	1853	1109	744

Beamte

Besoldungsgruppen*	Anzahl der Personen	davon Frauen	davon Männer
A1-A5 (1. QE)	0	0	0
A6 - A9 (2. QE)	196	76	120
A 10 - A13 (3. QE)	181	82	99
A 14 - A 16 (4. QE)	41	19	22
Ges.	418	177	241

Beschäftigungssituation nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	Gesamt 2014	w 2014	m 2014
Erzieherinnen/Erzieher	129	121	8
Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger	81	80	1
Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen	77	51	26
Reinigungskräfte	158	155	3
Lehrkräfte	74	43	31
Hausmeisterinnen/Hausmeister	51	1	50
Feuerwehrbeamtinnen/Feuerwehrbeamte	78	0	78
Ganztagesbetreuung	57	50	7
Pflegekräfte (Städt. Altenpflegeheim)	44	38	6
Mülllader	46	0	46

2. Teilzeit und Elternzeit

	Summe 2007		Beamte 2014		TAB 2014		Insgesamt 2014		Summe 2014
	m	w	m	w	m	w	m	w	
Vollzeitbeschäftigte	2.214	1.031	250	187	756	1.133	1.006	1.320	2.326
Teilzeitbeschäftigte	78	624	17	85	96	652	113	737	850
Elternzeit	n.b.	n.b.	0	1	1	15	1	16	17
Sonstige Beurlaubte	n.b.	n.b.	2	1	0	10	2	11	13

Die Teilzeitarbeit bei Frauen und Männern sowie erfreulicher Weise die Elternzeit bei Männern steigen weiterhin an. Die gestiegene Elternzeit bei Männern ist auf die neue Gesetzgebung mit finanziellen Anreizen sowie die familienfreundliche Personalpolitik der Stadt Fürth zurückzuführen.

Die hohe Teilzeitquote bei Frauen ist auf die in der Bevölkerung immer noch vorherrschende klassische Rollenverteilung in der Familie zurückzuführen und beinhaltet die Reinigungskräfte und Beschäftigten der Kinderbetreuung, die gut 1/3 des Personenkreises der Teilzeitbeschäftigten ausmachen.

3. Einstellung

	Einstellungen Vollzeit 2014		Einstellungen Teilzeit 2014	
	w	m	w	m
Beamtinnen und Beamte	3	3	0	0
Tarifbeschäftigte	23	27	38	8
Gesamt	26	30	38	8

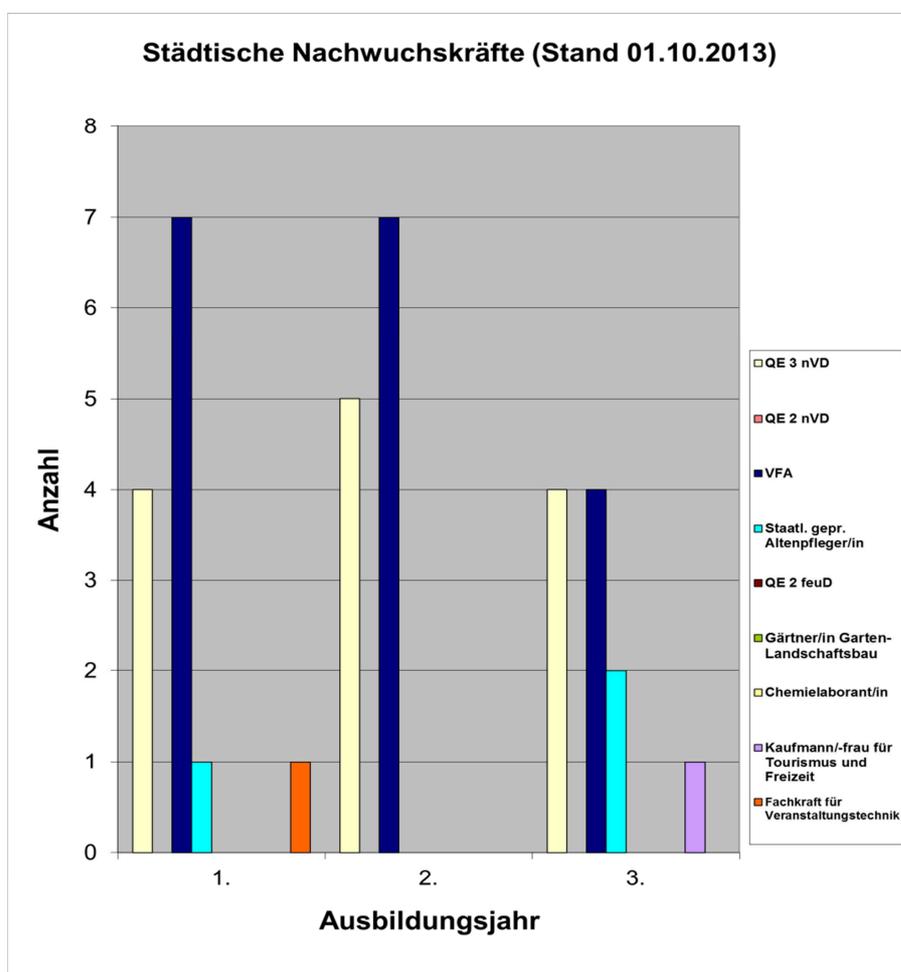
Die Zahlen zeigen deutlich, dass die Stadt Fürth um geschlechtergerechte Einstellung von neuem Personal bemüht ist.

Bei den Teilzeitkräften überwiegen die Frauen, die vorwiegend in den klassischen Bereichen Reinigung, Altenpflege und Kinderbetreuung tätig sind. Auch hier spielt die geschlechterstereotype Rollenverteilung in den Familien noch eine große Rolle.

4 . Ausbildung

Ausbildung in den Verwaltungsberufen in der Allgemeinen Verwaltung

	Verwaltungsfach-angestellte		QE 3 nVD		QE 2 nVD		Sum:
	w	m	w	m	w	m	
2014	13	5	10	3	0	0	31
2007	6	1	5	1	2	5	20
2000	2	0	0	2	3	2	9
Summe	21	6	15	6	5	7	60



Die typischen Ausbildungsberufe in der Verwaltung inklusive der Spezialbereiche Altenpflege und Tourismus sind auch weiterhin klassische Frauendomänen. Geschlechtersensible Projekte zur Berufsorientierung wie *girls day* und *boys day* sollen dazu beitragen, die Geschlechterstereotypen abzubauen und einen gesellschaftspolitischen Wandel herbeizuführen.

Bei den Bewerbungen für eine Ausbildung bei der Stadt Fürth zeigt sich deutlich, dass Mädchen die besseren Schulabschlüsse haben und dadurch im landesweiten Auswahlverfahren weit vorne liegen.

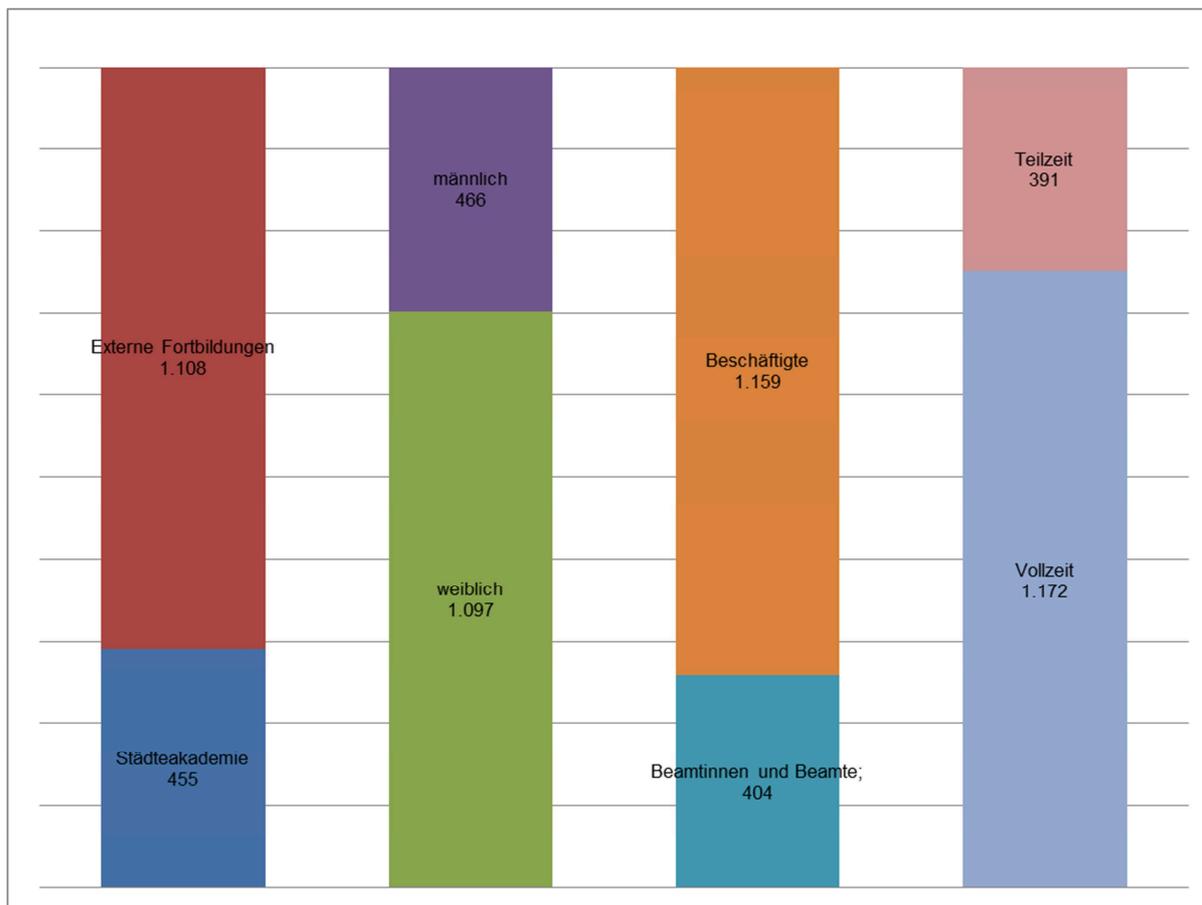
5. Fortbildung

Fortbildungen im Rahmen der Städteakademie	455			
Externe und Fachfortbildungen	1.108			
	1.563			

Alle Fortbildungen (Extern und Intern)		Städteakademie		Extern
weiblich	1.097	335		762
männlich	466	120		346
Gesamt	1.563	455		1.108

Beamtinnen/Beamte	404	186		218
Beschäftigte	1.159	269		890
Gesamt	1.563	455		1.108

Vollzeit	1.172	307		865
Teilzeit	391	148		243
Gesamt	1.563	455		1.108



6 . Leistungsprämien

Vergabequote und Durchschnittsprämien nach Referaten

Referat	2012 (%)	2013 (%)	2014 (%)	MA mit Prämien	2014 Ø Prämie (gerund.)	2013 Ø Prämie (gerund.)	2012 Ø Prämie (gerund.)
D	88,10	95,45	97,67	42	665 €	636 €	584 €
Rf. I	54,97	54,90	56,00	84	776 €	742 €	641 €
Rf. II	91,30	95,45	98,51	66	689 €	695 €	614 €
Rf. III	77,01	74,11	70,44	143	905 €	839 €	701 €
Rf. IV	75,23	72,56	72,56	357	833 €	813 €	708 €
Rf. V	53,94	55,66	67,78	364	908 €	1.064 €	918 €
Rf. VI	84,21	90,48	85,71	18	807 €	710 €	686 €
Gesamt	67,22	68,36	71,86	1162	849 €	863 €	761 €

Verteilung nach Geschlecht und nach Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung

Kriterium	Prämienempfänger/-innen nach Geschlecht / Arbeitszeit (gesamt)	Ausgeschütteter Betrag (gesamt)	Ø-Prämie 2014 (gerundet)	Anteil an den Empfängern (in %)	Gesamtzahl Beschäftigte nach Geschlecht / Arbeitszeit (absolut)	Gesamtzahl Beschäftigte nach Geschlecht / Arbeitszeit (in %)	Durchschnittsprämie Vorjahr (2013)
nach Geschlecht:							
Männer	498	489.036,23 €	982 €	42,86	702	43,25	958 €
Frauen	664	497.728,31 €	750 €	57,14	921	56,75	789 €
Gesamt	1162	986.764,54 €	849 €	100,00	1623	100,00	863 €
nach Vollzeit/Teilzeit:							
VZ	730	698.650,15 €	957 €	62,82	1000	61,61	928 €
TZ	432	288.114,39 €	667 €	37,18	617	38,02	735 €
Gesamt	1162	986.764,54 €	849 €	100,00	1.617	99,63	863 €
Männer VZ	444	447.600,17 €	1.008 €	38,21	622	38,32	973 €
Männer TZ	54	41.436,06 €	767 €	4,65	80	4,93	788 €
Männer gesamt:	498	489.036,23 €	982 €	42,86	702	43,25	958 €
Frauen VZ	286	251.049,98 €	878 €	24,61	378	23,29	859 €
Frauen TZ	378	246.678,33 €	653 €	32,53	537	33,09	729 €
Frauen gesamt:	664	497.728,31 €	750 €	57,14	915	56,38	789 €
Gesamt	1162	986.765 €	849 €	100,00	1.617	99,63	863 €

Im Jahr 2014 erhielten entsprechend dem Geschlechterproporz **664 Frauen** (57%) und **498 Männer** (43%) Leistungsprämien. Teilzeitkräfte wurden mit 37% in angemessenem Verhältnis zu ihrer Beschäftigtenquote (38%) berücksichtigt.

7. Frauen in Führung

	Stellen	Personen	männlich	weiblich	VZ	TZ	Stelle frei
A) Amtsleitungen und vergleichbare Stellen							
Amtsleitungen und sonstige vergleichbare Leitungen	40	40	24	16	39	1	0
in Prozent (A):			60,00%	40,00%			
B) Abteilungs- und Sachgebietsleitungen							
Abteilungsleitungen und Sachgebietsleitungen	70	70	46	24	58	10	0
in Prozent (B):			65,71%	34,29%			
C) Sonstige Leitungsstellen							
Gruppenleitung und Gruppenkoordination	19	18	13	5	17	1	1
Sonstige Führungsfunktion - Verwaltung	14	14	10	4	10	4	0
Leitung Kindertageseinrichtungen	23	23	2	21	18	5	0
Meister	29	26	26	0	26	0	3
Sonstige Führungsfunktion - Technik	6	6	5	1	5	1	0
HBS - Sonstige Führungsfunktion - Schule	3	3	1	2	3	0	0
Sonstige Führung - Amt für Brand- und Katastrophenschutz	9	9	9	0	9	0	0
Sonstige Führung - Städtisches Altenpflegeheim	7	7	3	4	6	0	0
C: Sonstige Leitungsstellen (Gesamt)	110	106	69	37	94	11	4
in Prozent (C):			65,09%	34,91%			
GESAMT: Alle Leitungsstellen (A+B+C)	220	216	139	77	191	22	4
in Prozent (A+B+C):			64,35%	35,65%			

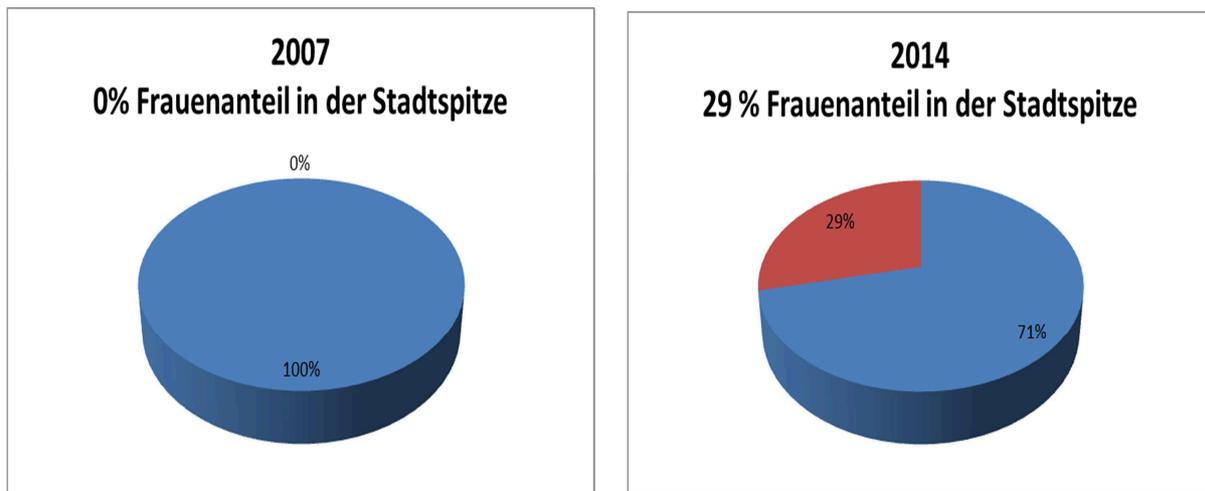
Die Stadt Fürth nimmt als öffentliche Arbeitgeberin in Bezug auf die hohe Frauenquote bei den Amtsleitungen eine Spitzenposition in der Region und in ganz Bayern ein. Trotz des neuen Gesetzes zur gleichberechtigten Teilhabe in Führungspositionen liegt in der Privatwirtschaft der Frauenanteil in Führungspositionen erst bei rund 24 %

Referat	Gesamt		Frauenanteil in %
	w	m	
D	3	0	100%
Rf. I	1	1	50%
Rf. II	1	4	20%
Rf. III	2	5	29%
Rf. IV	4	5	44%
Rf. V	1	4	20%
Rf. VI	1	2	33%
Gesamt	12	22	

8. Politik

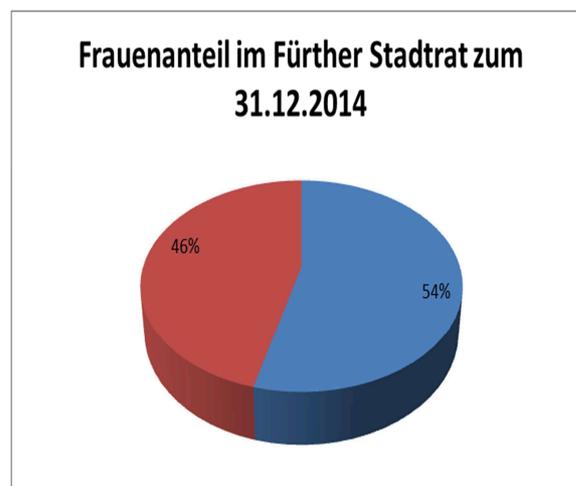
Bürgermeister und Referate

In den vergangenen Jahren wurde erfreulicher Weise die Verwaltungsspitze weiblicher. Nach langjährigen und nachdrücklichen Forderungen der Gleichstellungsstelle und der Frauenverbände werden zwischenzeitlich zwei Referate von Frauen geleitet: Eine klassische Männerdomäne (Finanzen und Personal) und eine klassische Frauendomäne (Soziales, Jugend und Kultur).



Stadtrat

Auch der Frauenanteil von 46 % im Fürther Stadtrat ist im bundes- und bayernweiten Vergleich bemerkenswert hoch. Das ist auf die verbindliche Frauenquote bei bestimmten politischen Parteien, auf das „Reißverschluss-System“ der Wahllisten und letztlich auf das Abstimmungsverhalten der Wählerinnen und Wähler zurückzuführen.



Maßnahmenkatalog

I. Maßnahmen zur beruflichen Förderung der weiblichen Beschäftigten

1. Stellenausschreibungen (Art. 7 BayGIG)

- 1.1 Alle zu besetzenden Planstellen werden grundsätzlich ausgeschrieben. Die jeweiligen Funktions- und Berufsbezeichnungen werden grundsätzlich in weiblicher und männlicher Sprachform voll ausgeschrieben. Dies gilt auch für Ausbildungsplätze.
- 1.2 Die Gleichstellungsbeauftragte und Personalvertretung erhalten alle Stellenausschreibungen rechtzeitig vor der Veröffentlichung zur schriftlichen Stellungnahme. Beurlaubte Beschäftigte werden über aktuelle Stellenausschreibungen von der Personalverwaltung informiert.
- 1.3 Der reguläre Frauenfördersatz lautet: *„Die Stadt Fürth fördert die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern und verfolgt eine Politik der Chancengleichheit.“*
- 1.4 Bei erheblicher Unterrepräsentanz (weniger als 40 % Frauen) ist folgender qualifizierter Frauenfördersatz zu verwenden: *„Die Stadt Fürth fördert die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern und verfolgt eine Politik der Chancengleichheit; Bewerbungen von Frauen sind aus gleichstellungspolitischen Gründen bei dieser Stelle besonders erwünscht.“*
- 1.5 Grundsätzlich ist jede Vollzeitstelle teilbar. Die Stadt Fürth fördert die Teilzeitbeschäftigung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit folgendem Teilzeitsatz: *„Teilzeitwünsche werden, soweit organisatorisch möglich, berücksichtigt.“*

2. Frauen in Führungspositionen

-  2.1 Die Erhöhung des Frauenanteils bei Unterrepräsentanz in Führungspositionen (Referats-, Amts- und Abteilungsleitungen) ist Zielvorgabe des Oberbürgermeisters und somit Gemeinschaftsaufgabe der gesamten Stadtverwaltung Fürth.
-  2.2 Frauen werden von den Personalverantwortlichen in den Fachämtern, der Gleichstellungsbeauftragten, der Personalvertretung und der Personalverwaltung gezielt motiviert, sich auf Führungspositionen zu bewerben. Führungskräftequalifizierungen werden bei allen Beschäftigten im Auswahlverfahren besonders berücksichtigt.
-  2.3 Führungspositionen sind grundsätzlich in Teilzeit möglich. Ausnahmen sind unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und der Personalvertretung schriftlich zu begründen.
-  2.4 Führung in Teilzeit ist eine vorrangige gleichstellungspolitische Zielsetzung und wird daher von der Stadt Fürth besonders gefördert. Frauen und Männer sollen dazu motiviert werden.

3. Einstellung und beruflicher Aufstieg (Art. 8 BayGIG)

- 3.1 Die Gleichstellungsbeauftragte ist rechtzeitig in das Auswahlverfahren einzubeziehen. Sie hat die Möglichkeit, Bewerbungsunterlagen einzusehen und nimmt nach eigenem Ermessen an den Vorstellungsgesprächen teil. Gleichstellungsbeauftragte und Personalvertretung werden unverzüglich und umfassend über getroffene Personalentscheidungen informiert.
- 3.2 Bei Vorstellungs- und Auswahlgesprächen ist nach Möglichkeit auf eine paritätische Zusammensetzung des Auswahlgremiums mit Frauen und Männern zu achten. Bewerberinnen und Bewerber werden darauf hingewiesen, dass sie die Gleichstellungsbeauftragte zu Vorstellungsgesprächen hinzuziehen können.
- 3.3 Zur besseren Vergleichbarkeit der Qualifikation und Eignung werden allen Bewerberinnen und Bewerbern im Vorstellungsgespräch die gleichen Fragen gestellt bzw. standardisierte Auswahlverfahren angewendet (*strukturiertes Einstellungsinterview*). Fragen nach Familienplanung, Kinderwunsch, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sind ebenso unzulässig wie Fragen nach der Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit.
- 3.4 Frauen sind bei Vorliegen der in der Stellenausschreibung genannten Anforderungen und Voraussetzungen bei gleicher Eignung und Befähigung mindestens entsprechend ihrem Verhältnis an der Zahl der eingegangenen Bewerbungen zum Auswahlgespräch einzuladen.
- 3.5 Beurlaubungen oder Teilzeitbeschäftigungen dürfen sich nicht negativ auf das berufliche Weiterkommen auswirken.

4. Ausbildung (Art. 8 BayGIG, Positivmaßnahme nach § 5 AGG)



- 4.1 Die Stadt Fürth setzt sich gezielt dafür ein, mehr Frauen und Männer für Ausbildungsberufe in Bereichen zu gewinnen, in denen sie noch unterrepräsentiert sind. Dafür wird mit Berufsorientierungsmaßnahmen wie dem *girls day*, *boys day*, Informationsveranstaltungen an Schulen, Tag der offenen Tür etc. besonders geworben.
- 4.2 In Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Qualifikation mindestens die Hälfte der Ausbildungsplätze an Frauen vergeben werden. Diese Regelung setzt voraus, dass eine entsprechende Anzahl der eingegangenen Bewerbungen von Frauen vorliegt.
- 4.3 Für die Durchführung der Ausbildung im städtischen Bereich sind Frauen verstärkt als Ausbilderinnen bzw. Ausbildungsbeauftragte zu gewinnen.

5. Fortbildung (Art. 9 BayGIG)

- 5.1 Die Stadt Fürth stellt ein bedarfsgerechtes Angebot an internen und externen Fortbildungsveranstaltungen sicher. Das Qualifizierungsprogramm der Städteakademie ist allen Beschäftigten rechtzeitig bekannt zu geben.
- 5.2 Frauen sind ausdrücklich durch ihre Vorgesetzten und die Gleichstellungsstelle zur Teilnahme an beruflichen Fortbildungsveranstaltungen zu motivieren. Gleiches gilt für die Lehrgänge AL I und AL II sowie den Aufstieg in die nächst höhere Laufbahn.
- 5.3 Teilzeitbeschäftigte haben die gleichen Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten wie Vollzeitbeschäftigte. Fortbildungszeit und Reisezeit werden bei Voll- und Teilzeitkräften maximal bis zur Regelarbeitszeit für Vollbeschäftigte als Ist-Zeit angerechnet.
- 5.4 Alle internen Fortbildungsveranstaltungen sind so zu gestalten, dass voll- und teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, insbesondere mit Familienpflichten, die Teilnahme ermöglicht wird. Bei Bedarf und im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten wird Kinderbetreuung angeboten.
- 5.5 Beurlaubte Beschäftigte können an Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen. Sie sind in geeigneter Weise über die beruflichen Fortbildungsveranstaltungen zu informieren. Ansprüche auf Bezüge oder Entgelte entstehen durch die Teilnahme nicht.

II. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

1. Flexible Arbeitszeiten (Art. 10 BayGIG)

- 1.1 Für Beschäftigte mit Familienpflichten sind angemessene (Einzelfall-) Regelungen und Arbeitszeitmodelle anzubieten, die eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen (siehe DV flexible Arbeitszeit).
- 1.2 Bei Inanspruchnahme von familienfreundlichen Arbeitszeiten sind die Wünsche der Beschäftigten hinsichtlich Stundenzahl und Aufteilung der Arbeitszeit zu berücksichtigen, wenn keine zwingenden dienstlichen Belange und andere gesetzliche, tarifrechtliche oder sonstige Regelungen entgegenstehen.
- 1.3 Ablehnungen sind unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und der Personalvertretung schriftlich zu begründen.



2. Teilzeitbeschäftigung (Art. 11 BayGlG)

2.1 Unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit der Dienststellen, der personalwirtschaftlichen und organisatorischen Möglichkeiten stellt die Stadt Fürth ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen zur Verfügung. Dies gilt auch für Wohnraum- und Telearbeit (Art. 11 Abs. 4 BayGlG).



2.2 Grundsätzlich ist jede Vollzeitstelle teilbar. Vor der Ausschreibung ist jede Stelle auf ihre Teilzeitfähigkeit zu prüfen. Die Prüfung der jeweiligen Amtsleitung soll auch eine mögliche Umorganisation oder Änderung der Aufgabenverteilung umfassen. Ausnahmen sind nur in begründeten Einzelfällen möglich und sind unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und der Personalvertretung schriftlich zu begründen.



2.3 Führung in Teilzeit ist eine vorrangige gleichstellungspolitische Zielsetzung und wird daher von der Stadt Fürth besonders gefördert. Führungspositionen sind grundsätzlich in Teilzeit möglich. Ausnahmen sind unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und der Personalvertretung schriftlich zu begründen.



2.4 Frauen und Männer sind gleichermaßen für eine Teilzeitbeschäftigung sowie für Führung in Teilzeit zu motivieren, um auf eine geschlechtergerechte Teilhabe an Erziehung und Erwerbsarbeit hinzuwirken.



2.5 Anträgen auf Reduzierung der Arbeitszeit ist zu entsprechen, es sei denn, dienstliche oder rechtliche Gründe stehen dem entgegen. Ablehnungen sind im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten und der Personalvertretung schriftlich zu begründen.



2.6 Die Reduzierung der Arbeitszeit darf keine Mehrbelastungen für die Teilzeitbeschäftigten und die übrigen Beschäftigten nach sich ziehen. Ohne Bedarfsüberprüfung darf es zu keinem Abbau von Arbeitsplätzen kommen.

2.7 Teilzeitbeschäftigte haben die gleichen Aufstiegs- und Beförderungsmöglichkeiten wie Vollzeitbeschäftigte. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken (Art. 14 Abs. 1 Satz 2 BayGlG).

2.8 Beschäftigte, die aus familiären Gründen in Teilzeit arbeiten und wieder mit höherer Stundenzahl oder voll arbeiten wollen, sollen bei der Neubesetzung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes unter Wahrung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sowie der personalwirtschaftlichen Möglichkeiten neuen Bewerberinnen und Bewerbern vorgezogen werden (Art. 11 Abs. 2 BayGlG).

2.9 Ist mit vormals Vollbeschäftigten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen sie bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden (§ 11 Abs. 3 TVöD).

3. Beurlaubung (Art. 12 BayGlG)

- 3.1 Die Personalverwaltung informiert und berät alle Beschäftigten in geeigneter Form über die Möglichkeiten der Beurlaubung, insbesondere aus familienpolitischen Gründen. Beschäftigte, die einen Antrag auf Beurlaubung gestellt haben, werden über die Auswirkungen (beamten- und tarifrechtlicher Art) und über die Rahmenbedingungen des beruflichen Wiedereinstieges beraten.
- 3.2 Während der Beurlaubung werden die Beschäftigten über Fortbildungsangebote und interne Stellenausschreibungen informiert (Art. 12 Abs. 1 Satz 1 BayGlG).
- 3.3 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben die Möglichkeit, auch während der Beurlaubung ihre berufliche Qualifikation durch die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen zu erhalten und zu verbessern. Das gleiche gilt für die Angestelltenlehrgänge I und II, soweit die Zulassungsvoraussetzungen erfüllt sind. Besoldungs-, Vergütungs- und Lohnansprüche entstehen dadurch nicht. Dies gilt nicht für die Freistellungsphase in der Altersteilzeit, da sie keine Beurlaubung darstellt.
- 3.4 Streben Beschäftigte, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, vorzeitig wieder eine Voll- oder Teilzeitbeschäftigung an, sollen sie bei der Neubesetzung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes unter Wahrung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung vorrangig berücksichtigt werden.
- 3.5 Beschäftigten wird nach Rückkehr aus der Elternzeit (sofern die Elternzeit maximal 24 Monate betragen hat) der bisherige Arbeitsplatz mit der bisherigen Arbeitszeit im Rahmen des Stellenplans garantiert. Danach besteht Anspruch auf die bisher vereinbarten (bestehenden) Arbeitsvertragsbedingungen (Besoldungs-/Entgeltgruppe und Wochenstundenmaß), nicht jedoch auf den früheren Arbeitsplatz. Schließt eine zweite Elternzeit innerhalb von 6 Monaten an die erste Elternzeit an, gilt Satz 2 entsprechend.
- Ziel ist, bei Rückkehr aus der Elternzeit und Beurlaubung den Beschäftigten die bisherige Besoldungs- und Entgeltgruppe zu erhalten und auch Teilzeitwünschen unabhängig von der Stundenzahl zu entsprechen.
- 3.6 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, wird vorrangig die Möglichkeit eröffnet, Vertretungen sowie sonstige befristete Beschäftigungsmöglichkeiten zu übernehmen. Sie werden rechtzeitig von der Personalverwaltung informiert.
- 3.7 Interessierte beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden am Ende der Beurlaubung durch ein Beratungsgespräch über Einsatzmöglichkeiten durch die Personalverwaltung informiert. Auf Wunsch der Beurlaubten können Personalvertretung und Gleichstellungsbeauftragte teilnehmen.
- 3.8 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden bei der Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit Fortbildungsveranstaltungen für den Wiedereinstieg, ggf. auch außerhalb der regulären Arbeitszeit, angeboten. Die Gleichstellungsstelle führt regelmäßig in Kooperation mit der Personalverwaltung und der Agentur für Arbeit einen Infotag Wiedereinstieg durch.



4. Wiedereinstellung (Art. 13 BayGIG)

Ehemals Beschäftigte werden nach Unterbrechung der Berufstätigkeit aus familiären Gründen unter Wahrung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei einer Bewerbung vorrangig wieder eingestellt.

5. Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung (Art. 14 BayGIG)

- 5.1 Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen Aufstiegschancen wie Vollzeitbeschäftigten einzuräumen.
- 5.2 Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht negativ auf die dienstliche Beurteilung, Beförderung und Höhergruppierung auswirken.
- 5.3 Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht negativ auf die Einstufung in Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen auswirken.
- 5.4 Für beurlaubte Beschäftigte mit Familienpflichten gelten diese Benachteiligungsverbote entsprechend.

III. Sonstige Maßnahmen zur Sicherung der Chancengleichheit

1. Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (§ 3 Abs. 4 AGG)

- 1.1 Die Stadt Fürth duldet keine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Führungskräfte haben die Pflicht, auch ohne konkrete Beschwerde für ein belästigungsfreies Klima zu sorgen. Als sexuelle Belästigung wird jedes sexuell bestimmte Verhalten bezeichnet, das von den Betroffenen unerwünscht und geeignet ist, sie als Person herabzuwürdigen. Hierzu gehören z.B. unnötiger Körperkontakt, Bemerkungen sexuellen Inhalts, abfällige Anspielungen, das Zeigen pornografischer Darstellungen am Arbeitsplatz, das Versenden von pornografischen E-Mails sowie Aufforderungen zu sexuellen Handlungen.
- 1.2 Anlaufstellen für Betroffene bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sind die Gleichstellungsbeauftragte, die Mitglieder der Personalvertretung, die Dienststellenleitung und die Personalverwaltung. Diese verpflichten sich, den vorgebrachten Beschwerden unverzüglich nachzugehen und diese vertraulich zu behandeln.
- 1.3 Gleichstellungsstelle, Personalvertretung und Personalverwaltung gehen den Hinweisen nur mit Einverständnis der Betroffenen nach. Auf Wunsch des oder der Betroffenen ist die Beschwerde an die Dienstvorgesetzten weiterzuleiten. Diese prüfen die Beschwerde und treffen geeignete Maßnahmen, um die Fortsetzung der Belästigung zu unterbinden.

- 1.4 Im Einzelfall ergreift die Personalverwaltung angemessene arbeitsrechtliche Maßnahmen wie z.B. Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung.
- 1.5 Die von der Gleichstellungsstelle herausgegebene Broschüre „Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ ist allen Beschäftigten auszuhändigen. Auf das Merkblatt zum AGG des PA, das jede städtische Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter gegen Unterschrift ausgehändigt bekommt, wird verwiesen.

2. Geschlechtergerechte Sprache



- 2.1 Sprache prägt unser Bewusstsein und unsere Wahrnehmung, daher müssen Frauen auch in der Sprache sichtbar werden. Geschlechtergerechte Formulierungen erhöhen die Chancen von Frauen in Entscheidungsprozessen bedacht zu werden und bei den Nominierungen für Ämter und Gremien eine Rolle zu spielen.



- 2.2 Im Schriftverkehr, in Mitteilungen, Broschüren und in Äußerungen ist verstärkt auf eine geschlechtergerechte Sprache zu achten. Alle Formulare und Veröffentlichungen (z.B. auch Satzungen und Verträge) sind von den zuständigen Stellen zu überprüfen und den Grundsätzen einer geschlechtergerechten Sprache anzupassen.



- 2.3 Geschlechtergerechte Formulierungen erfordern etwas Kreativität und Übung – kein Grund darauf zu verzichten. Die von der Gleichstellungsstelle herausgegebene Broschüre zur geschlechtergerechten Sprache ist allen Beschäftigten digital zur Verfügung zu stellen und gibt Anregungen für eine verständliche Sprache, die modern und zeitgemäß ist, die niemanden ausschließt und beide meint: Frauen und Männer.

3. Vertretung von Frauen und Männern in Gremien (Art. 21 BayGIG)



- 3.1 In allen städtischen Gremien ist eine ausgeglichene Geschlechterrepräsentanz anzustreben. Alle Beschäftigten sind verpflichtet darauf hinzuwirken, dass in Gremien, deren Träger die öffentliche Verwaltung ist, bis 2020 mindestens die Hälfte der Sitze weiblich besetzt sind.



- 3.2 Auch bei Besetzungsverfahren von Gremien in gesellschaftlichen Institutionen, Organisationen, Verbänden und Gruppen, deren Träger nicht die öffentliche Verwaltung ist, ist durch städtische Bedienstete auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern hinzuwirken.

IV. Allgemeine Regelungen

1. Beteiligungsrecht der Gleichstellungsbeauftragten (Art. 18 BayGlG)

- 1.1 Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei allen ablehnenden gleichstellungsrelevanten Personalentscheidungen frühzeitig und umfassend zu beteiligen, insbesondere bei
- Einstellungen, Beförderungen, Eingruppierungen, Höhergruppierungen, Versetzungen, Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten und Kündigungen
 - beim gesamten Auswahlverfahren inkl. Stellenausschreibungen und Vorstellungsgesprächen
 - Fort- und Weiterbildung
 - Elternzeit und Beurlaubung
 - Leistungsprämien und weiteren Leistungsanreizen
 - der Arbeitszeitgestaltung Prüfung der Teilzeitfähigkeit von Stellen,
 - der Erarbeitung einer gezielten Frauen fördernden Personalplanung
 - allen Vorlagen, Berichten und Stellungnahmen zu Fragen der Frauenförderung.

Neu!

- 1.2 Frühzeitige Beteiligung bedeutet, dass die Gleichstellungsbeauftragte bereits in die Entscheidungsprozesse eingebunden wird. Der Gleichstellungsbeauftragten sind alle dafür erforderlichen Informationen frühzeitig zuzuleiten. Sie hat die Möglichkeit, innerhalb einer Frist von zehn Arbeitstagen eine Stellungnahme abzugeben.
- 1.3 Die Gleichstellungsbeauftragte ist rechtzeitig, insbesondere vor einer abschließenden Entscheidung, von allen mit ihren Aufgaben in Zusammenhang stehenden Angelegenheiten zu unterrichten.
- 1.4 Für die Heranziehung der Gleichstellungsbeauftragten zu den Sitzungen des Stadtrats und seiner Ausschüsse gilt die Geschäftsordnung des Stadtrates.
- 1.5 Die Gleichstellungsbeauftragte übt die Tätigkeit unabhängig und weisungsfrei aus. Sie darf in oder aufgrund der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht behindert oder benachteiligt werden. Eine dienstliche Beurteilung erfolgt nur auf Antrag.
- 1.6 Die Rechte und Pflichten des Personalrates bleiben unberührt. Die Gleichstellungsbeauftragte und die Personalvertretung arbeiten vertrauensvoll zusammen. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an den regelmäßig stattfindenden Besprechungen zwischen Dienststelle und Personalvertretung teil.

2. Beanstandungsrecht der Gleichstellungsbeauftragten (Art. 19 BayGlG)

- 2.1 Bei Verstößen gegen das Gleichstellungsgesetz, das Gleichstellungskonzept und andere Vorschriften über die Gleichstellung von Frauen und Männern hat die Gleichstellungsbeauftragte ein Beanstandungsrecht.
- 2.2 Nach Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten durch die Personalverwaltung oder eine andere für die Maßnahme zuständige Stelle hat die Gleichstellungsbeauftragte die Möglichkeit, innerhalb einer Frist von zehn Arbeitstagen von ihrem Beanstandungsrecht Gebrauch zu machen.
- 2.3 Die Beanstandung bedarf der Schriftform.
- 2.4 Die Dienststellenleitung oder die für sie handelnde Stelle entscheidet über die Beanstandung. Die Maßnahme oder Durchführung soll so lange aufgeschoben werden.
- 2.5 Können Personalentscheidungsvorschläge mit der Gleichstellungsbeauftragten nicht einvernehmlich getroffen werden, ist ihre Stellungnahme der entscheidenden Stelle vorzulegen.
- 2.6 Wird die Beanstandung für begründet erachtet, müssen die Maßnahmen oder ihre Folgen entsprechend berichtigt werden. Ist dies aus rechtlichen Gründen nicht mehr möglich, sind die Ergebnisse bei künftigen Entscheidungen zu berücksichtigen.

3. Berichtspflicht (§ 2 der Satzung der Stadt Fürth zum Vollzug des BayGlG)

-  3.1 Die Gleichstellungsbeauftragte berichtet einmal jährlich dem Stadtrat über ihre Arbeit und über die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts.
-  3.2 Die dazu erforderlichen Daten sind ihr von den zuständigen Ämtern und Dienststellen nach rechtzeitiger Anforderung zur Verfügung zu stellen.

4. Fortschreibung und Umsetzung

-  4.1 Das Gleichstellungskonzept kann bei Bedarf aktualisiert werden. Eine Anpassung an die aktuelle Entwicklung erfolgt dann, wenn sich wesentliche Voraussetzungen des Gleichstellungskonzepts ändern. Spätestens fünf Jahre nach Inkrafttreten muss eine Fortschreibung erfolgen.
- 4.2 Das Gleichstellungskonzept sowie dessen Aktualisierungen werden allen aktiven und beurlaubten Beschäftigten in geeigneter Form bekannt gegeben und zählen zu den Dienstvorschriften. Die Vorgesetzten wirken in ihrem Zuständigkeitsbereich auf die Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes hin.
- 4.3 Zusätzlich kann das Gleichstellungskonzept bei der Personalverwaltung, der Gleichstellungsstelle und der Personalvertretung eingesehen werden. Neueingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden auf das Gleichstellungskonzept hingewiesen.

5. Inkrafttreten

Vorstehendes Gleichstellungskonzept wurde am 16.3.2016 vom Stadtrat beschlossen und gilt mit sofortiger Wirkung für fünf Jahre. Gleichzeitig wird das bisher gültige Gleichstellungskonzept vom 30.09.2009 außer Kraft gesetzt.

**Bayerisches Gesetz
zur Gleichstellung
von Frauen und Männern
(Bayerisches Gleichstellungsgesetz -BayGlG)**

**Vom 24. Mai 1996
zuletzt geändert am 23.5.2006**

Der Landtag des Freistaates Bayern hat das folgende Gesetz beschlossen, das nach Anhörung des Senats hiermit bekannt gemacht wird:

Erster Teil
Allgemeine Vorschriften

Art. 1 Geltungsbereich
Art. 2 Ziele des Gesetzes
Art. 3 Begriffsbestimmungen

Zweiter Teil
Gleichstellungsförderung
Abschnitt I
Gleichstellungskonzept

Art. 4 Aufstellung von Gleichstellungskonzepten
Art. 5 Inhalt des Gleichstellungskonzepts
Art. 6 Bekanntgabe des Gleichstellungskonzepts und Begründungspflichten

Abschnitt II
Sonstige Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

Art. 7 Stellenausschreibung
Art. 8 Einstellung und beruflicher Aufstieg
Art. 9 Fortbildung
Art. 10 Flexible Arbeitszeiten
Art. 11 Teilzeit-, Wohnraum- und Telearbeit
Art. 12 Beurlaubung
Art. 13 Wiedereinstellung
Art. 14 Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

Dritter Teil
Gleichstellungsbeauftragte - Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner

Art. 15 Bestellung
Art. 16 Rechtsstellung
Art. 17 Aufgaben
Art. 18 Rechte und Pflichten
Art. 19 Beanstandungsrecht
Art. 20 kommunale Gleichstellungsbeauftragte

Vierter Teil
Gremien

Art. 21 Vertretung von Frauen und Männern in Gremien

Fünfter Teil
Schlussvorschriften

Art. 22 Berichtspflichten
Art. 23 Aufsichtspflichten
Art. 24 In-Kraft-Treten

Erster Teil
Allgemeine Vorschriften

Art. 1
Geltungsbereich

(1) 1 Dieses Gesetz gilt, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, für die Behörden, Gerichte und sonstigen öffentlichen Stellen des Freistaates Bayern, die Gemeinden, Gemeindeverbände und die sonstigen der Aufsicht des Freistaates Bayern unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts. 2 Es ist darauf hinzuwirken, dass Vereinigungen, Einrichtungen und Unternehmen, deren Anteile sich unmittelbar oder mittelbar ganz oder überwiegend in öffentlicher Hand befinden, die Ziele dieses Gesetzes berücksichtigen.

(2) Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf die Religionsgemeinschaften sowie ihre erzieherischen und karitativen Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform.

(3) Die Vorschriften dieses Gesetzes sind nicht anzuwenden, wenn die Gleichstellung in besonderen Rechtsvorschriften geregelt ist.

Art. 2
Ziele des Gesetzes

(1) 1 Die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Bayern wird nach Maßgabe dieses Gesetzes unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art. 94 Abs. 2 der Verfassung) gefördert. 2 Ziel der Förderung ist insbesondere

- die Erhöhung der Anteile der Frauen in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, um eine ausgewogene Beteiligung von Frauen zu erreichen,
- die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu sichern,
- auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer hinzuwirken,

(2) Weiteres Ziel ist es, auf die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien hinzuwirken.

(3) Ziel ist ferner, dass alle Beschäftigten, besonders in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen,

- die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördern,
- auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirken,
- die Chancengleichheit in allen Aufgabenbereichen als durchgängiges Leitprinzip berücksichtigen.

(4) Der Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel ist zu beachten.

Art. 3
Begriffsbestimmungen

(1) Beschäftigte im Sinn dieses Gesetzes sind alle Bediensteten unabhängig davon, ob der Beschäftigung ein Beamten-, Richter-, Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zugrunde liegt, es sei denn, das Beschäftigungsverhältnis beruht auf einer Wahl.

(2) 1 Dienststellen im Sinn dieses Gesetzes sind die Dienststellen im Sinn des Art. 6 Abs. 1 des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes (BayPVG); Art. 6 Abs. 2, 4, 5 Satz 1 und Abs. 6 BayPVG gelten entsprechend.

2 Soweit Dienststellen für andere Dienststellen Befugnisse zur Vornahme von Einstellungen, Ernennungen, Beförderungen oder Übertragungen höher zu bewertender Tätigkeiten ausüben, haben sie insoweit die Aufgaben der ihr unterstellten Dienststellen nach diesem Gesetz wahrzunehmen; die Aufgaben der Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner bleiben hiervon unberührt.

(3) 1 Gremien im Sinn dieses Gesetzes sind Vorstände, Beiräte, Kommissionen, Ausschüsse, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie vergleichbare Organe. 2 Dies gilt nicht für die Mitglieder der Staatsregierung, für den Landtag, für die Gerichtsbarkeit und für die Mitgliedschaft in Gremien, soweit hierfür durch Rechtsnormen oder Vereinssatzungen ein Wahlverfahren vorgeschrieben ist.

Zweiter Teil
Gleichstellungsförderung

Abschnitt I
Gleichstellungskonzept

Art. 4
Aufstellung von Gleichstellungskonzepten

(1) 1 Die Dienststellen erstellen alle fünf Jahre nach Maßgabe ihrer dienst- oder arbeitsrechtlichen Zuständigkeit unter frühzeitiger Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten, soweit solche nicht bestellt sind, der Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, ein Gleichstellungskonzept.

2 Die Dienststelle kann von der Erstellung von Gleichstellungskonzepten absehen, soweit nur geringfügige Befugnisse zur Vornahme von Einstellungen, Ernennungen, Beförderungen oder Übertragungen höher zu bewertender Tätigkeiten bestehen oder weniger als regelmäßig 100 Beschäftigte betroffen sind; dies gilt nicht für oberste Landesbehörden. 3 Dienststellen, die nach Art. 3 Abs. 2 Satz 2 die Aufgaben anderer Dienststellen wahrnehmen, erstellen für den gesamten Bereich, für den sie zuständig sind, ein Gleichstellungskonzept. 4 Ändern sich wesentliche Voraussetzungen des Gleichstellungskonzepts, so ist dieses an die Entwicklung anzupassen.

(2) 1 Die Dienststellen erstellen nach der halben Laufzeit der Gleichstellungskonzepte eine tabellarische Datenübersicht über die Anteile von Frauen und Männern bei Voll- und Teilzeittätigkeit, Einstellung, Beförderung sowie Höhergruppierung. 2 Abs. 1 Sätze 2 und 3 gelten entsprechend.

(3) Kreisangehörige Gemeinden können im Rahmen ihrer Leistungsfähigkeit ein Gleichstellungskonzept erstellen.

Art. 5
Inhalt des Gleichstellungskonzepts

(1) 1 Grundlage des Gleichstellungskonzepts ist eine Beschreibung der Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten. 2 Hierfür sind jeweils zum Stichtag 30. Juni des Berichtsjahres die bisherigen Gleichstellungsmaßnahmen und gleichstellungsrelevante Daten auszuwerten.

(2) Die vorhandenen Unterschiede im Vergleich der Anteile von Frauen und Männern, insbesondere bei Voll- und Teilzeittätigkeit, Beurlaubung, Einstellung, Bewerbung, Fortbildung, Beförderung, Höhergruppierung und Leistungsbesoldung, sind darzustellen und zu erläutern.

(3) Zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, sind Maßnahmen zur Durchsetzung personeller und organisatorischer Verbesserungen anhand von auch zeitbezogenen Zielvorgaben zu entwickeln.

(4) Darüber hinaus sind Initiativen zur Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit, insbesondere strukturelle Maßnahmen zu entwickeln und darzustellen.

(5) Die kostenmäßigen Auswirkungen sind darzustellen.

(6) Die Gemeinden und Gemeindeverbände können, unbeschadet von Art. 4 Abs. 2, durch Satzung den Inhalt des Gleichstellungskonzepts zur Erreichung der Ziele des Gesetzes nach Art. 2 abweichend von den Absätzen 1 bis 5 regeln.

Art. 6
Bekanntgabe des Gleichstellungskonzepts und
Begründungspflicht

(1) Das Gleichstellungskonzept sowie die Aktualisierungen sind in den betroffenen Dienststellen in geeigneter Form bekannt zu geben.

(2) Wenn das Gleichstellungskonzept nicht umgesetzt worden ist, sind die Gründe hierfür sowohl im Rahmen einer Aktualisierung als auch bei der Aufstellung des nächsten Gleichstellungskonzepts darzulegen und entsprechend Absatz 1 bekannt zu geben.

Abschnitt II
**Sonstige Maßnahmen
zur Förderung der Gleichstellung**

Art. 7
Stellenausschreibungen

- (1) Ein Arbeitsplatz darf nicht nur für Frauen oder nur für Männer ausgeschrieben werden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die ausgeschriebene Tätigkeit.
- (2) Bei der Ausschreibung von Stellen, auch bei Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, ist auf eine Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeit hinzuweisen.
- (3) In Bereichen, in denen Frauen in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, sind Frauen besonders aufzufordern, sich zu bewerben.

Art. 8
Einstellung und beruflicher Aufstieg

- (1) Unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, der dienst- oder tarifrechtlichen Vorschriften und sonstiger rechtlicher Vorgaben hat die Dienststelle nach Maßgabe der dem Gleichstellungskonzept entsprechenden Personalplanung den Anteil von Frauen in den Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer,
 1. bei der Besetzung von Beamten-, Richter-, Angestellten- und Arbeiterstellen, auch mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen sowie von Stellen für die Berufsausbildung,
 2. bei der Beförderung und Übertragung höher zu bewertender Tätigkeiten, auch mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen zu erhöhen.
- (2) Bei der Besetzung von Beamten-, Richter-, Angestellten- und Arbeiterstellen, von Stellen für die Berufsausbildung sowie bei der Beförderung und Übertragung höher zu bewertender Tätigkeiten auch mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen sind dienstlich feststellbare soziale Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen und aus ehrenamtlicher Tätigkeit mit zu berücksichtigen.

Art. 9
Fortbildung

- (1) 1 Frauen sind bei der Auswahl der Teilnehmenden an Fortbildungsveranstaltungen im Regelfall entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung zu berücksichtigen. 2 Unter den Voraussetzungen des Art. 7 Abs. 3 sind Frauen besonders zur Teilnahme einzuladen.
- (2) Auch Beschäftigten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigten ist die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen in geeigneter Weise zu ermöglichen.

(3) Fortbildungskurse, die den Beschäftigten den beruflichen Aufstieg, insbesondere auch aus den unteren Einkommensgruppen, erleichtern, sind in ausreichendem Umfang anzubieten; Absatz 1 gilt entsprechend.

(4) 1 Im Rahmen der Fortbildung sind auch die Themen Chancengleichheit, geschlechtersensible Sichtweise, Gleichstellung und Benachteiligung von Frauen am Arbeitsplatz vorzusehen. 2 Diese Themen sind insbesondere bei Fortbildungsmaßnahmen für Beschäftigte, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind, sowie für Beschäftigte in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen vorzusehen.

(5) Frauen sollen für Fortbildungsveranstaltungen verstärkt als Referentinnen und Leiterinnen gewonnen werden.

Art. 10
Flexible Arbeitszeiten

Soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen, soll im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen und sonstigen Regelungen der Arbeitszeit im Einzelfall Beschäftigten mit Familienpflichten bei Notwendigkeit über die gleitende Arbeitszeit hinaus eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit ermöglicht werden.

Art. 11
Teilzeit-, Wohnraum- und Telearbeit

(1) 1 Unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung und der personalwirtschaftlichen und organisatorischen Möglichkeiten ist ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen zu schaffen. 2 Dies gilt auch für Stellen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben. 3 Es ist darauf hinzuwirken, dass sich daraus für die Teilzeitbeschäftigten und die übrigen Beschäftigten keine Mehrbelastungen ergeben. 4 Die Sätze 1 und 3 gelten entsprechend für Wohnraum- und Telearbeit.

(2) Streben Beschäftigte, die aus familiären Gründen teilzeitbeschäftigt sind, wieder eine Vollzeitbeschäftigung an, sollen sie bei der Neubesetzung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes, unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sowie der personalwirtschaftlichen Möglichkeiten vorrangig berücksichtigt werden.

Art. 12

Beurlaubung

(1) 1 Beschäftigten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, soll durch organisatorische Maßnahmen, insbesondere durch das Angebot von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die Möglichkeit eingeräumt werden, die Verbindung zum Beruf aufrechtzuerhalten. 2 Sie sind über das Angebot an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen zu informieren. 3 Ihnen soll die Teilnahme ermöglicht werden.

(2) Notwendige Auslagen für die Teilnahme werden in entsprechender Anwendung des Reisekostengesetzes erstattet, wenn die jeweilige Bildungsmaßnahme in Abstimmung mit der Dienststelle erfolgt und sie unmittelbar auf die Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit vorbereitet.

(3) In geeigneten Fällen sind Urlaubs- und Krankheitsvertretungen sowie sonstige zulässige befristete Beschäftigungsmöglichkeiten im Einvernehmen mit der Dienststelle auf Antrag vorrangig Beschäftigten anzubieten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, soweit nicht der Zweck der Beurlaubung oder dienstliche Belange entgegenstehen.

(4) Streben Beschäftigte, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, vorzeitig wieder eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung an, sollen sie bei der Neubesetzung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes unter Wahrung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung vorrangig berücksichtigt werden.

(5) Mit den Beurlaubten sollen Beratungsgespräche geführt werden, in denen sie über Einsatzmöglichkeiten während und nach der Beurlaubung informiert werden.

Art. 13 Wiedereinstellung

Beschäftigte, die aus familiären Gründen aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, sollen unter Wahrung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, nach Möglichkeit wieder eingestellt werden.

Art. 14 Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

(1) 1 Teilzeitbeschäftigung darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten ist nur zulässig, wenn sachliche Gründe sie rechtfertigen. 2 Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung und Beförderung auswirken.

(2) Entsprechendes gilt für die Beurlaubung von Beschäftigten mit Familienpflichten; eine regelmäßige Gleichbehandlung von Zeiten der Beurlaubung mit der Teilzeitbeschäftigung ist damit nicht verbunden.

Dritter Teil

Gleichstellungsbeauftragte – Ansprechpartner

Art. 15 Bestellung

(1) 1 Bei den obersten Landesbehörden und bei Dienststellen, die über die Befugnis verfügen, Einstellungen, Beförderungen oder Übertragungen höher zu bewertender Tätigkeiten vorzunehmen, werden Gleichstellungsbeauftragte mit deren Einverständnis nach vorheriger interner Ausschreibung bestellt. 2 Die Dienststelle kann von der Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten absehen, soweit nur geringfügige Befugnisse zur Vornahme von Einstellungen, Ernennungen, Beförderungen oder Übertragungen höher zu bewertender Tätigkeiten bestehen oder weniger als regelmäßig 100 Beschäftigte betroffen sind. 3 Der Aufsicht des Freistaates Bayern unterstehende juristische Personen des öffentlichen Rechts können Gleichstellungsbeauftragte bestellen; Art. 20 bleibt unberührt.

(2) 1 Soweit auf Grund des Absatzes 1 Sätze 1 und 2 Gleichstellungsbeauftragte nicht zu bestellen sind oder von einer Bestellung abgesehen wird, werden in den Dienststellen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für die Beschäftigten und die zuständigen Gleichstellungsbeauftragten bestellt. 2 Diese nehmen für ihre Dienststelle die Aufgaben nach Art. 16 Abs. 2 Satz 2, Art. 17 Abs. 2 und 3, Art. 18 Abs. 1 wahr. 3 Die übrigen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten nehmen in diesem Fall die Gleichstellungsbeauftragten der jeweils zuständigen Dienststelle wahr.

(3) 1 Die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt für die Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung. 2 Die Bestellung kann in beiderseitigem Einverständnis vorzeitig aufgehoben, im Übrigen nur aus wichtigem Grund widerrufen werden. 3 In diesen Fällen erfolgt bis zum Ende der laufenden Periode eine unverzügliche Neubestellung; beginnt die Amtszeit innerhalb des letzten Jahres der laufenden Periode, endet sie mit Ablauf der darauf folgenden Periode.

Art. 16 Rechtsstellung

(1) 1 Die Gleichstellungsbeauftragten sind grundsätzlich der Dienststellenleitung oder deren ständiger Vertretung unmittelbar zu unterstellen. 2 Bei obersten Landesbehörden und bei Mittelbehörden ist auch die Zuordnung zur Leitung der Verwaltungs- oder Personalabteilung und bei Hochschulen die Zuordnung für das nichtwissenschaftliche Personal zur Leitung der Hochschulverwaltung oder zur Leitung der Personalabteilung möglich.

(2) 1 Die Gleichstellungsbeauftragten, die Personalvertretungen und die Dienststellen arbeiten vertrauensvoll zusammen. 2 Die Gleichstellungsbeauftragten nehmen an den regelmäßig stattfindenden Besprechungen zwischen Dienststelle und Personalvertretung teil.

(3) 1 Die Gleichstellungsbeauftragten sind in der Erfüllung ihrer Aufgaben weisungsfrei. 2 Eine dienstliche Beurteilung der Tätigkeit erfolgt nur auf Antrag der Gleichstellungsbeauftragten.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragten können sich ohne Einhaltung des Dienstwegs an andere Gleichstellungsbeauftragte und an die Frauenbeauftragte der Staatsregierung wenden, sich mit ihnen beraten und Informationen austauschen, soweit nicht ohne Einwilligung der Betroffenen personenbezogene Daten übermittelt werden.

(5) 1 Die Gleichstellungsbeauftragten dürfen nicht behindert, benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für die berufliche Entwicklung. 2 Sie besitzen die gleiche persönliche Rechtsstellung, insbesondere den gleichen Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungsschutz, wie ein Mitglied des Personalrats, ungeachtet der unterschiedlichen Aufgabenstellung.

(6) 1 Die Gleichstellungsbeauftragten sind von ihrer sonstigen dienstlichen Tätigkeit freizustellen, wenn und soweit es nach Art und Umfang der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendig ist. 2 Hierzu gehört auch die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für ihre Tätigkeit erforderlich sind; dabei sind die dienstlichen Interessen angemessen zu berücksichtigen. 3 Eine Änderung in der Höhe der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts ist mit den Freistellungen nach den Sätzen 1 und 2 nicht verbunden.

(7) 1 Die Gleichstellungsbeauftragten sind mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen und angemessenen personellen und sachlichen Mitteln auszustatten. 2 Dazu gehört auch eine Vertretung in der Funktion als Gleichstellungsbeauftragte.

Art. 17 Aufgaben

(1) 1 Die Gleichstellungsbeauftragten fördern und überwachen den Vollzug dieses Gesetzes und des Gleichstellungskonzepts und unterstützen dessen Umsetzung. 2 Die Gleichstellungsbeauftragten fördern zusätzlich mit eigenen Initiativen die Durchführung dieses Gesetzes und die Verbesserung der Situation von Frauen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragten wirken im Rahmen ihrer Zuständigkeit an allen Angelegenheiten des Geschäftsbereichs mit, die grundsätzliche Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit und die Sicherung der Chancengleichheit haben können.

(3) 1 Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehört auch die Beratung zu Gleichstellungsfragen und Unterstützung der Beschäftigten in Einzelfällen. 2 Die Beschäftigten können sich unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragten wenden.

Art. 18

Rechte und Pflichten

(1) 1 Die Gleichstellungsbeauftragten haben ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung und werden von dieser bei der Durchführung ihrer Aufgaben unterstützt. 2 Die Gleichstellungsbeauftragten können sich unmittelbar an den Bayerischen Landesbeauftragten für den Datenschutz wenden.

(2) 1 Die Gleichstellungsbeauftragten sind zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten, bei Personalangelegenheiten spätestens gleichzeitig mit der Einleitung eines personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsverfahrens. 2 Die hierfür erforderlichen Unterlagen sind frühzeitig vorzulegen und die erbetenen Auskünfte zu erteilen.

(3) 1 Die Gleichstellungsbeauftragten sind frühzeitig an wichtigen gleichstellungsrelevanten Vorhaben zu beteiligen. 2 Eine Beteiligung in Personalangelegenheiten findet auf Antrag der Betroffenen statt; die Gleichstellungsbeauftragten sind auf Antrag ferner zu beteiligen, wenn sie hinreichende Anhaltspunkte dafür vortragen, dass die Ziele dieses Gesetzes nicht beachtet werden. 3 Eine Beteiligung an Vorstellungsgesprächen findet nur auf Antrag der Betroffenen statt. 4 Die Personalakten dürfen nur mit Zustimmung der Betroffenen eingesehen werden.

(4) 1 Die Gleichstellungsbeauftragten, ihre Vertretungen sowie die ihnen zur Aufgabenerfüllung zugewiesenen Beschäftigten sind hinsichtlich personenbezogener Daten und anderer vertraulicher Angelegenheiten auch über die Zeit ihrer Bestellung hinaus zum Stillschweigen verpflichtet. 2 Satz 1 gilt für die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner im Sinn des Art. 15 Abs. 2 entsprechend.

(5) Die Rechte und Pflichten des Personalrats bleiben unberührt.

(6) Die Gleichstellungsbeauftragten können Informationsveranstaltungen sowie sonstige Aufklärungsarbeit im Einvernehmen mit der Dienststelle durchführen.

(7) Die Gleichstellungsbeauftragten dürfen sich in Ausübung ihres Amtes nicht parteipolitisch betätigen.

Art. 19 Beanstandungsrecht

(1) 1 Bei Verstößen gegen dieses Gesetz, das Gleichstellungskonzept und andere Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern haben die Gleichstellungsbeauftragten das Recht, diese Verstöße zu beanstanden. 2 Für die Beanstandung ist eine Frist von zehn Arbeitstagen nach Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten einzuhalten.

(2) 1 Über die Beanstandung entscheidet die Dienststellenleitung oder die für sie handelnde Stelle. 2 Sie soll die beanstandete Maßnahme und ihre Durchführung so lange aufschieben. 3 Hält sie die Beanstandung für begründet, sind die Maßnahme und ihre Folgen soweit möglich zu berichtigen sowie die Ergebnisse der Beanstandung für Wiederholungsfälle zu berücksichtigen. 4 Hält sie die Beanstandung nicht für begründet, so ist die Ablehnung der Beanstandung zu begründen.

(3) Das Beanstandungsverfahren bedarf keiner Form.

Art. 20 Kommunale Gleichstellungsbeauftragte

(1) 1 Die Bezirke, die Landkreise und kreisfreien Gemeinden bestellen, in der Regel nach vorheriger Ausschreibung, hauptamtliche oder teilhauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte mit deren Einverständnis. 2 Die Gleichstellungsbeauftragten wirken im Rahmen der Zuständigkeit und finanziellen Leistungsfähigkeit des Bezirks, des Landkreises und der Gemeinde auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in Familie, Beruf und Gesellschaft hin. 3 Die Einzelheiten der Bestellung richten sich nach Art. 15 Abs. 3, die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten nach Art. 16 bis 19, soweit nicht durch Satzung etwas anderes bestimmt wird. 4 Die Satzung kann auch bestimmen, dass die Gleichstellungsbeauftragten hierzu beratend tätig werden, Anregungen vorbringen, Initiativen entwickeln, sonstige öffentlichkeitswirksame Maßnahmen sowie gleichstellungsbezogene Projekte durchführen und mit allen für die Umsetzung der Gleichberechtigung relevanten gesellschaftlichen Gruppen, insbesondere den Frauengruppen und Frauenorganisationen, zusammenarbeiten können.

(2) Kreisangehörige Gemeinden können Gleichstellungsbeauftragte mit deren Einverständnis bestellen; Absatz 1 gilt entsprechend.

Vierter Teil Gremien

Art. 21 Vertretung von Frauen und Männern in Gremien

Alle an Besetzungsverfahren von Gremien Beteiligten, auch wenn es sich dabei um gesellschaftliche Institutionen, Organisationen, Verbände und Gruppen handelt, die nicht Träger öffentlicher Verwaltung sind, haben nach Maßgabe dieses Gesetzes auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien hinzuwirken.

Fünfter Teil

Übergangs- und Schlussvorschriften

Art. 22 Berichtspflichten

Die Staatsregierung berichtet dem Landtag im Abstand von fünf Jahren über die Durchführung dieses Gesetzes.

Art. 23 Aufsichtspflichten

Die jeweiligen Rechtsaufsichtsbehörden begleiten den Vollzug des Gesetzes in den Dienststellen, insbesondere die Erstellung der Gleichstellungskonzepte sowie die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten, Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner.

Art. 24 In-Kraft-Treten

Dieses Gesetz tritt am 1. Juli 1996 in Kraft.

München, den 24. Mai 1996

Der Bayerische Ministerpräsident
Dr. Edmund Stoiber

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert durch Artikel 19 Abs. 10 des Gesetzes vom 12. Dezember 2007 (BGBl. I S. 2840)"

Auszüge aus dem Gesetz

§ 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

§ 2 Anwendungsbereich

(1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:

1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg,
2. die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg,
3. den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung,
4. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung oder einer Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Vereinigungen,
5. den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
6. die sozialen Vergünstigungen,
7. die Bildung,
8. den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.

(2) Für Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch gelten § 33c des Ersten Buches Sozialgesetzbuch und § 19a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Für die betriebliche Altersvorsorge gilt das Betriebsrentengesetz.

(3) Die Geltung sonstiger Benachteiligungsverbote oder Gebote der Gleichbehandlung wird durch dieses Gesetz nicht berührt. Dies gilt auch für öffentlich-rechtliche Vorschriften, die dem Schutz bestimmter Personengruppen dienen.

(4) Für Kündigungen gelten ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz.

§ 3 Begriffsbestimmungen

(1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

(2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

(3) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(5) Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.

§ 7 Benachteiligungsverbot

(1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.

(2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.

(3) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.

§ 12 Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.

(2) Der Arbeitgeber soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben. Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten nach Absatz 1.

(3) Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.

(4) Werden Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte nach § 7 Abs. 1 benachteiligt, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen.

(5) Dieses Gesetz und § 61b des Arbeitsgerichtsgesetzes sowie Informationen über die für die Behandlung von Beschwerden nach § 13 zuständigen Stellen sind im Betrieb oder in der Dienststelle bekannt zu machen. Die Bekanntmachung kann durch Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle oder den Einsatz der im Betrieb oder der Dienststelle üblichen Informations- und Kommunikationstechnik erfolgen.

§ 13 Beschwerderecht

(1) Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.

(2) Die Rechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben unberührt.

§ 14 Leistungsverweigerungsrecht

Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist. § 273 des Bürgerlichen Gesetzbuchs bleibt unberührt.

§ 15 Entschädigung und Schadensersatz

(1) Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.

(2) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.

(3) Der Arbeitgeber ist bei der Anwendung kollektivrechtlicher Vereinbarungen nur dann zur Entschädigung verpflichtet, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt.

(4) Ein Anspruch nach Absatz 1 oder 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden, es sei denn, die Tarifvertragsparteien haben etwas anderes vereinbart. Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, in dem der oder die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.

(5) Im Übrigen bleiben Ansprüche gegen den Arbeitgeber, die sich aus anderen Rechtsvorschriften ergeben, unberührt.

(6) Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 begründet keinen Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, Berufsausbildungsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg, es sei denn, ein solcher ergibt sich aus einem anderen Rechtsgrund.

§ 16 Maßregelungsverbot

(1) Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Abschnitt oder wegen der Weigerung, eine gegen diesen Abschnitt verstößende Anweisung auszuführen, benachteiligen. Gleiches gilt für Personen, die den Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen.

(2) Die Zurückweisung oder Duldung benachteiligender Verhaltensweisen durch betroffene Beschäftigte darf nicht als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Beschäftigten berührt. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) § 22 gilt entsprechend.

§ 21 Ansprüche

(1) Der Benachteiligte kann bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot unbeschadet weiterer Ansprüche die Beseitigung der Beeinträchtigung verlangen. Sind weitere Beeinträchtigungen zu besorgen, so kann er auf Unterlassung klagen.

(2) Bei einer Verletzung des Benachteiligungsverbots ist der Benachteiligende verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Benachteiligende die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat. Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der Benachteiligte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen.

(3) Ansprüche aus unerlaubter Handlung bleiben unberührt.

(4) Auf eine Vereinbarung, die von dem Benachteiligungsverbot abweicht, kann sich der Benachteiligende nicht berufen.

(5) Ein Anspruch nach den Absätzen 1 und 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten geltend gemacht werden. Nach Ablauf der Frist kann der Anspruch nur geltend gemacht werden, wenn der Benachteiligte ohne Verschulden an der Einhaltung der Frist verhindert war.

§ 22 Beweislast

Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

§ 23 Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände

(1) Antidiskriminierungsverbände sind Personenzusammenschlüsse, die nicht gewerbsmäßig und nicht nur vorübergehend entsprechend ihrer Satzung die besonderen Interessen von benachteiligten Personen oder Personengruppen nach Maßgabe von § 1 wahrnehmen. Die Befugnisse nach den Absätzen 2 bis 4 stehen ihnen zu, wenn sie mindestens 75 Mitglieder haben oder einen Zusammenschluss aus mindestens sieben Verbänden bilden.

(2) Antidiskriminierungsverbände sind befugt, im Rahmen ihres Satzungszwecks in gerichtlichen Verfahren als Beistände Benachteiligter in der Verhandlung aufzutreten. Im Übrigen bleiben die Vorschriften der Verfahrensordnungen, insbesondere diejenigen, nach denen Beiständen weiterer Vortrag untersagt werden kann, unberührt.

(3) Antidiskriminierungsverbänden ist im Rahmen ihres Satzungszwecks die Besorgung von Rechtsangelegenheiten Benachteiligter gestattet.

(4) Besondere Klagerechte und Vertretungsbefugnisse von Verbänden zu Gunsten von behinderten Menschen bleiben unberührt.

§ 24 Sonderregelung für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse

Die Vorschriften dieses Gesetzes gelten unter Berücksichtigung ihrer besonderen Rechtsstellung entsprechend für

1. Beamtinnen und Beamte des Bundes, der Länder, der Gemeinden, der Gemeindeverbände sowie der sonstigen der Aufsicht des Bundes oder eines Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts,
2. Richterinnen und Richter des Bundes und der Länder,
3. Zivildienstleistende sowie anerkannte Kriegsdienstverweigerer, soweit ihre Heranziehung zum Zivildienst betroffen ist.

§ 25 Antidiskriminierungsstelle des Bundes

(1) Beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird unbeschadet der Zuständigkeit der Beauftragten des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung die Stelle des Bundes zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes (Antidiskriminierungsstelle des Bundes) errichtet.

(2) Der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist die für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige Personal- und Sachausstattung zur Verfügung zu stellen. Sie ist im Einzelplan des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in einem eigenen Kapitel auszuweisen.

§ 27 Aufgaben

(1) Wer der Ansicht ist, wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt worden zu sein, kann sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden.

(2) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes unterstützt auf unabhängige Weise Personen, die sich nach Absatz 1 an sie wenden, bei der Durchsetzung ihrer Rechte zum Schutz vor Benachteiligungen. Hierbei kann sie insbesondere

1. über Ansprüche und die Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens im Rahmen gesetzlicher Regelungen zum Schutz vor Benachteiligungen informieren,
2. Beratung durch andere Stellen vermitteln,
3. eine gütliche Beilegung zwischen den Beteiligten anstreben.

Soweit Beauftragte des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung zuständig sind, leitet die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die Anliegen der in Absatz 1 genannten Personen mit deren Einverständnis unverzüglich an diese weiter.

(3) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes nimmt auf unabhängige Weise folgende Aufgaben wahr, soweit nicht die Zuständigkeit der Beauftragten der Bundesregierung oder des Deutschen Bundestages berührt ist:

1. Öffentlichkeitsarbeit,
2. Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligungen aus den in § 1 genannten Gründen,
3. Durchführung wissenschaftlicher Untersuchungen zu diesen Benachteiligungen.

(4) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages legen gemeinsam dem Deutschen Bundestag alle vier Jahre Berichte über Benachteiligungen aus den in § 1 genannten Gründen vor und geben Empfehlungen zur Beseitigung und Vermeidung dieser Benachteiligungen. Sie können gemeinsam wissenschaftliche Untersuchungen zu Benachteiligungen durchführen.

(5) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages sollen bei Benachteiligungen aus mehreren der in § 1 genannten Gründe zusammenarbeiten.

§ 28 Befugnisse

(1) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes kann in Fällen des § 27 Abs. 2 Satz 2 Nr.3 Beteiligte um Stellungnahmen ersuchen, soweit die Person, die sich nach § 27 Abs. 1 an sie gewandt hat, hierzu ihr Einverständnis erklärt.

(2) Alle Bundesbehörden und sonstigen öffentlichen Stellen im Bereich des Bundes sind verpflichtet, die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen, insbesondere die erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Die Bestimmungen zum Schutz personenbezogener Daten bleiben unberührt.

**Satzung der Stadt Fürth zum Vollzug des
Bayerischen Gleichstellungsgesetzes
(BayGIG) vom 23. Oktober 1997
(Stadtzeitung Nr. 21 vom 1. November 1997)
geändert durch Satzung vom 17. Dezember
2003 (Stadtzeitung Nr. 2 vom 28. Januar
2004) geändert durch Satzung vom 3.
Dezember 2008 (Stadtzeitung Nr. 24 vom
17. Dezember 2008)**

Die Stadt Fürth erlässt aufgrund Art. 5 Abs. 6, 20 Abs. 1 Satz 3 und 4 Bayer. Gleichstellungsgesetz vom 24. Mai 1996 (GVBl. S. 186) zuletzt geändert durch Gesetz vom 23. Mai 2006 (GVBl. S. 292) und Art. 23 der Gemeindeordnung für den Freistaat Bayern in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. August 1998 (GVBl. S. 796), zuletzt geändert durch Gesetz vom 10. April 2007 (GVBl. S. 271) folgende Satzung der Stadt Fürth zum Vollzug des bayerischen Gleichstellungsgesetzes:

§ 1

Gleichstellungsbeauftragte/Gleichstellungsbeauftragte r

Gleichstellungsbeauftragte/Gleichstellungsbeauftragter im Sinne des Art. 20 Abs. 1 Bayer. Gleichstellungsgesetz (Bay-GIG) ist die/der jeweilige Inhaberin/Inhaber der Stelle 00 431/Gleichstellungsstelle, Frauenbeauftragte/Frauenbeauftragter (FB).

Die/der Gleichstellungsbeauftragte ist dem Oberbürgermeister/der Oberbürgermeisterin oder dessen ständiger Vertretung unmittelbar zu unterstellen.

Die/der Gleichstellungsbeauftragte, die Personalvertretungen und die Dienststellen arbeiten vertrauensvoll zusammen; die/der Gleichstellungsbeauftragte nimmt an den regelmäßig stattfindenden Besprechungen zwischen Dienststelle und Personalvertretung teil.

Die/der Gleichstellungsbeauftragte ist in der Erfüllung ihrer/seiner Aufgaben weisungsfrei.

Sie/er ist für die Stadt Fürth, einschließlich der Eigenbetriebe, zuständig.

Sie/er hat mit darauf hinzuwirken, dass Vereinigungen, Einrichtungen und Unternehmen, deren Anteile sich unmittelbar oder mittelbar oder überwiegend in öffentlicher Hand befinden, die Ziele des BayGIG berücksichtigen.

Die/der Gleichstellungsbeauftragte wird auf die Dauer von drei Jahren bestellt (Art. 15 Abs. 3 BayGIG). Neubestellung ist möglich.

§ 2

Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Im Rahmen der Zuständigkeiten nach dem BayGlG wirkt die/der Gleichstellungsbeauftragte auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in Familie, Beruf und Gesellschaft hin. Sie/er wird insoweit beratend tätig, bringt Anregungen vor und entwickelt Initiativen, führt sonstige öffentlichkeitswirksame Maßnahmen sowie gleichstellungsbezogene Projekte durch. Sie/er arbeitet mit allen für die Umsetzung der Gleichberechtigung relevanten gesellschaftlichen Gruppen, insbesondere den Frauengruppen und Frauenorganisationen, zusammen.

(2) Die/der Gleichstellungsbeauftragte nimmt unter Gleichstellungsgesichtspunkten Stellung zu Stadtratsvorlagen.

(3) Die/der Gleichstellungsbeauftragte berichtet einmal jährlich dem Stadtrat über ihre/seine Arbeit und über die Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes. Sie/er gibt hierbei Anregungen zur Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes. Die dazu erforderlichen Daten sind ihr/ihm von den zuständigen Ämtern zur Verfügung zu stellen. Die dazu erforderlichen Daten sind ihr von den zuständigen Ämtern zur Verfügung zu stellen.

§ 3

Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Der/dem Gleichstellungsbeauftragten ist die Möglichkeit zu geben, an allen gleichstellungsrelevanten Personalentscheidungen mitzuwirken. Sie/er ist frühzeitig an allen gleichstellungsrelevanten Vorhaben sowie an der Aufstellung des Stellenplanes bereits bei der Antragstellung zu beteiligen und berechtigt, eigene Stellungnahmen abzugeben.

(2) Von Vorstellungsgesprächen und sich daraus ergebenden Auswahlgesprächen ist sie/er frühzeitig zu informieren und auf ihr/sein Verlangen hinzuzuziehen.

Von beabsichtigten Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen, Übertragung von Führungsaufgaben und Kündigungen ist sie/er ebenfalls frühzeitig zu informieren.

Die Hinzuziehung unterbleibt, wenn die davon betroffenen Bewerbenden oder Beschäftigten der Verfahrensbeteiligung widersprechen.

Die/der Gleichstellungsbeauftragte ist bei allen das Gleichstellungskonzept berührenden Fragen zu beteiligen. Wird dabei mit ihr/ihm kein Einvernehmen erreicht, ist die Angelegenheit dem Oberbürgermeister/der Oberbürgermeisterin vorzulegen. Das Beanstandungsrecht nach Art. 19 BayGlG bleibt unberührt.

(3) Können Personalentscheidungsvorschläge mit der/dem Gleichstellungsbeauftragten nicht einvernehmlich getroffen werden, ist ihre/seine Stellungnahme der entscheidenden Stelle mit vorzulegen.

Entscheidet der Oberbürgermeister/die Oberbürgermeisterin, der Personalreferent/die Personalreferentin oder der Werkleiter/die Werkleiterin eines Eigenbetriebs, ist dem zuständigen Ausschuss bzw. dem jeweiligen Werkausschuss nachträglich zu berichten.

(4) Die Erfüllung der Aufgaben aus dem BayGlG ist eine Querschnittsaufgabe für alle Angelegenheiten, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Sicherung der Chancengleichheit und die Verbesserung der beruflichen Situation der weiblichen Beschäftigten betreffen.

(5) Die/der Gleichstellungsbeauftragte ist von der Tagesordnung der Beschlussgremien rechtzeitig zu unterrichten.

(6) Die/der Gleichstellungsbeauftragte kann Vorschläge für die Tagesordnung der Beschlussgremien dem Oberbürgermeister/der Oberbürgermeisterin unterbreiten und hierzu schriftliche Stellungnahmen abgeben.

Für die Hinzuziehung zu den Sitzungen des Stadtrats und seiner Ausschüsse gilt die Geschäftsordnung für den Stadtrat Fürth.

Für den Fall, dass die/der Gleichstellungsbeauftragte zu dem in den Sitzungsunterlagen dargestellten Sachverhalt oder zu Beschlussvorschlägen Einwendungen bzw. Ergänzungen vorzubringen gedenkt, hat sie/er die zuständigen Referatsleitungen, in der Regel schriftlich, vor der Sitzung darauf hinzuweisen.

(7) Die Referate, Ämter und Dienststellen, einschließlich der Eigenbetriebe, haben die/den Gleichstellungsbeauftragte/n bei der Wahrnehmung ihrer /seiner Aufgaben zu unterstützen.

(8) Informationsveranstaltungen und sonstige Aufklärungsarbeit führt die/der Gleichstellungsbeauftragte selbständig durch.

§ 4

Inkrafttreten

Diese Satzung tritt am Tag nach ihrer Bekanntmachung im Amtsblatt der Stadt Fürth in Kraft. Die Satzung vom 23. Oktober 1997 tritt damit außer Kraft.

Beschlussvorlage

GST/037/2016

I. Vorlage

Beratungsfolge - Gremium Gleichstellungskommission	Termin 22.02.2016	Status öffentlich - Kenntnisnahme
--	-----------------------------	---

Personal und Finanzen der Gleichstellungsstelle

Aktenzeichen / Geschäftszeichen	
Anlagen:	

Beschlussvorschlag:

Sachverhalt:

Der Bericht zu Personal und Finanzen wird zur Kenntnis genommen.

Finanzierung:

Finanzielle Auswirkungen		jährliche Folgekosten	
<input checked="" type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> ja	Gesamtkosten	€
<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> ja	Hst.	Budget-Nr. im <input type="checkbox"/> Vwhh <input type="checkbox"/> Vmhh
wenn nein, Deckungsvorschlag:			

Beteiligungen

- II. BMPA / SD zur Versendung mit der Tagesordnung
- III. Beschluss zurück an **Gleichstellungsstelle, Frauenbeauftragte**

Fürth, 11.02.2016

Unterschrift der Referentin bzw.
des Referenten

Gleichstellungsstelle,
Frauenbeauftragte

Beschlussvorlage

GST/035/2016

I. Vorlage

Beratungsfolge - Gremium Gleichstellungskommission	Termin 22.02.2016	Status öffentlich - Kenntnisnahme
--	-----------------------------	---

Frauennetzwerk Fürth

Aktenzeichen / Geschäftszeichen	
Anlagen: Terminplanung Frauennetzwerk Fürth 2016	

Beschlussvorschlag:

Sachverhalt:

Der Bericht über das Frauennetzwerk Fürth wird zur Kenntnis genommen.

Finanzierung:

Finanzielle Auswirkungen	jährliche Folgekosten	
<input checked="" type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja	Gesamtkosten	€
		<input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja €
Veranschlagung im Haushalt	Budget-Nr.	im <input type="checkbox"/> Vwhh <input type="checkbox"/> Vmhh
<input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja Hst.		
wenn nein, Deckungsvorschlag:		

Beteiligungen

- II. BMPA / SD zur Versendung mit der Tagesordnung
- III. Beschluss zurück an **Gleichstellungsstelle, Frauenbeauftragte**

Fürth, 10.02.2016

Unterschrift der Referentin bzw.
des Referenten

Gleichstellungsstelle,
Frauenbeauftragte

TERMINPLANUNG 2016

Di., 19.1. Café „Cool Bits“ Nürnberger Str. 25	Susanne Grethlein Feng Shui Beraterin „Richtig entrümpeln mit Feng Shui“
Di., 23.2. Café „Cool Bits“ Nürnberger Str. 25	Roland Tilch & Anke Gries-Borch Rechtsanwalt & Pflegeberaterin „Was tun, wenn der Pflegefall eintritt?“
Mi., 2.3. Café „Cool Bits“ Nürnberger Str. 25	Ulrike Knörlein Theologin, Referentin im FrauenWerk Stein e.V. „Teresa von Avila – eine Frau mit heiligem Selbstbewusstsein“
Di., 12.4. Café „Cool Bits“ Nürnberger Str. 25	Christina Berger Coaching „Werde die, die du bist – Veränderungsmanagement für Frauen“
Di., 3.5. Café „Cool Bits“ Nürnberger Str. 25	Silvia Petek Sozialpädagogin, Erzählerin der Europäischen Märchengesellschaft „Starke Frauen in den Märchen der Weltliteratur“
Mi., 15.6. Café „Cool Bits“ Nürnberger Str. 25	Karin Fabritius Zertifizierte Atlaslogistin „Ganzheitlicher Ansatz bei „Rücken“ durch Atlaslogie“
Mo., 27.6. Museum Frauenkultur Burgfarnbach Schlosshof 23	Ute Klauk Öffentlichkeitsarbeit im Museum Frauenkultur „Führung durch die Ausstellung – Ausgekocht?“

Die Fachvorträge beginnen um 19 Uhr.

TERMINPLANUNG 2016

<p>Mi., 6.7. 18 Uhr</p> <p>Ritzmannshof Flexdorfer Str. 119</p>	<p>Marion Reinhardt Freie Journalistin, staatlich zertifizierte Kräuterpädagogin „Heilkräuter am Gartenzaun“</p>
<p>Di., 12.7.</p> <p>Café „Cool Bits“ Nürnberger Str. 25</p>	<p>Anja Kottowski Coaching „Erfülltes Leben! – Nobody is perfect“</p>
<p>Di., 20.9.</p> <p>Café „Cool Bits“ Nürnberger Str. 25</p>	<p>Manuela Starkmann Coaching „Lebenszeitmanagement: So gestalten Sie die Zeit in Ihrem Leben bewusster“</p>
<p>Mi., 19.10.</p> <p>Café „Cool Bits“ Nürnberger Str. 25</p>	<p>Doris Bittner Heilpraktikerin „Aromatherapie“</p>
<p>Di., 8.11.</p> <p>Café „Cool Bits“ Nürnberger Str. 25</p>	<p>Gudrun Streng Resilienztrainerin „Resilienz – ein Schlüssel für seelische Gesundheit“</p>
<p>Mi., 7.12.</p> <p>Café „Cool Bits“ Nürnberger Str. 25</p>	<p>Almuth Knopp Coaching „Rauhnächte – Heilige Nächte“</p>

Die Fachvorträge beginnen um 19 Uhr.